

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT. TELKOM INDONESIA
CABANG BANDAR LAMPUNG**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)
Pada Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama**

Oleh :

**Sela Ariska
1431080105**

Program Studi : Psikologi Islam

**FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
2019 M/1440 H**

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT. TELKOM INDONESIA
CABANG BANDAR LA1MPUNG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)
Pada Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama**

Oleh :

**Sela Ariska
1431080105**

Program Studi : Psikologi Islam

**Dosen pembimbing 1 : Dr. Ali Abdul Wahid, M. Si
Dosen pembimbing 2 ; Rahmad Purnama, M. Si**

**FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
2019 M/1440 H**

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT. TELKOM INDONESIA CABANG BANDAR LAMPUNG

Oleh

**Sela Ariska
1431080105**

Kinerja karyawan yaitu prestasi atau hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini pada perusahaan sangat memerlukan kinerja karyawan yang baik untuk meningkatkan kualitas maupun kuantitas suatu perusahaan. Namun pada perusahaan PT. Telkom Indonesia cabang Bandar Lampung karyawannya memiliki sifat yang tidak jujur terlihat pada keterbukaan karyawan dalam menjalankan tugasnya, hal ini juga diungkapkan oleh salah satu pimpinan di pt. telkom Indonesia cabang Bandar Lampung. Bukan hanya kejujuran yang tidak baik namun dari kepribadian karyawan juga dilihat dari sikap perilaku dan kesopanan yang dilakukan seorang karyawan tidaklah baik dikarenakan karyawan sangatlah tidak peduli dengan peningkatan prestasi kerja. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada perusahaan pt. telkom Indonesia cabang Bandar Lampung. Subjek dalam penelitian ini merupakan karyawan pt. telkom Indonesia cabang Bandar Lampung dengan sampel yang diambil sebanyak 40 responden yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Alat yang digunakan dalam pengumpulan data menggunakan skala gaya kepemimpinan yang terdiri dari 37 aitem yang valid dari 60 aitem ($r_{xy} = 0,875$) dan pengolahan data kinerja karyawan pada pt. telkom Indonesia cabang Bandar Lampung.

Hipotesis dalam penelitian ini, adanya hubungan yang tidak signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada perusahaan pt. telkom Indonesia cabang Bandar Lampung. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah skala gaya kepemimpinan dan pengolahan data kinerja karyawan. Analisis data yang digunakan adalah analisis *product moment karl pearson*.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang tidak signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada perusahaan pt. telkom Indonesia cabang Bandar Lampung. Hasil perhitungan dengan menggunakan teknik analisis *product moment karl pearson* diperoleh nilai koefisien (r) = 0,094 dengan $p = 0,565$ ($p > 0,05$) artinya ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada perusahaan PT. Telkom Indonesia cabang Bandar Lampung.

KATA KUNCI : *gaya kepemimpinan, kinerja karyawan*



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp (0721)703260

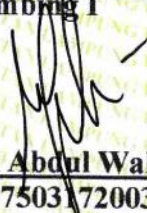
PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja
Karyawan pada perusahaan di PT. Telkom Indonesia
cabang Bandar Lampung
Nama : Sela Ariska
NPM : 1431080105
Program Studi : Psikologi Islam
Fakultas : Ushuluddin dan Studi Agama

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosah
Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

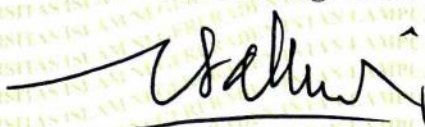

Dr. Ali Abdul Wakhid, M.Si
NIP.197503172003121003

Pembimbing II


Rahmad Purnama, M.Si

Mengetahui

Ketua Prodi Psikologi Islam


Drs. M. Nursalim Malay, M.Si
NIP.1963010119990310001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp (0721)703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul : Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan pada perusahaan di PT. Telkom Indonesia cabang Bandar Lampung.
Disusun oleh SELA ARISKA. NPM : 1431080105. Prodi : Psikologi Islam.

Fakultas : Ushuluddin dan Studi Agama, telah dimunaqosyahkan pada hari tanggal:

Kamis, 23 Mei 2019

TIM DEWAN PENGUJI

Ketua : Dr. Sudarman, M.Ag


(.....)

Sekretaris : Annisa Fitriani, S.Psi, MA


(.....)

Penguji Utama : Dra. A. Retno Riani, M.Si


(.....)

Penguji I : Dr. Ali Abdul Wakhid, M.Si


(.....)

Penguji II : Rahmad Purnama, M.Si


(.....)

DEKAN

Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama

Dr. H. Arsyad Sobby Kesuma, Lc., M.Ag

NIP. 195808231993031001

PEDOMAN TRANSLITERASI

Mengenai *Transliterasi* Arab-Latin ini digunakan sebagai pedoman Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 158 Tahun 1987 dan Nomor 0543b/U/1987, sebagai berikut :

1. Konsonan

Arab	Latin	Arab	Latin	Arab	Latin	Arab	Latin
ا	A	ذ	Dz	ظ	Zh	م	M
ب	B	ر	R	ع	‘ (Koma terbalik di atas)	ن	N
ت	T	ز	Z			و	W
ث	Ts	س	S	غ	Gh	ه	H
ج	J	ش	Sy	ف	F	ء	‘ (Apostrof, tetapi tidak dilambangkan apabila terletak di awal kata)
ح	H	ص	Sh	ق	Q		
خ	Kh	ض	Dh	ك	K		
د	D	ط	Th	ل	L	ي	Y

2. Vokal

Vokal Pendek		Contoh	Vokal Panjang		Contoh	Vokal Rangkap	
َ -----	A	جَدَلْ			سَارَ	آ...يْ	Ai
ِ -----	I	سَدِلْ	ي		قَيْلْ	أ...وْ	Au
و -----	U	ذَكِرْ	و		يَجُورْ		

3. Ta Marbutah

Ta marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasroh dan dhammah, transliterasinya adalah /t/. Sedangkan ta marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah /h/. Seperti kata : Thalhah, Raudhah, Jannatu al-Na'im.

4. Syaddah dan Kata Sandang

Dalam transliterasi, tanpa syaddah dilambangkan dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu. Seperti kata : Nazzala, Rabbana. Sedangkan kata sandang “al”, baik pada kata yang dimulai dengan huruf qamariyyah maupun syamsiyyah. Contohnya : al-Markaz, al-Syamsu.

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Sela Ariska

NPM : 1431080105

Program Studi : Psikologi Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan pada perusahaan di PT. Telkom Indonesia cabang Bandar Lampung” merupakan hasil karya peneliti dan bukan plagiasi dari karya orang lain. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiasi, maka peneliti bersedia menerima konsekuensi sesuai aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Bandar Lampung, 9 Januari 2019

Yang Menyatakan,

Sela Ariska
1431080105

MOTTO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُ

Artinya : "Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".

(QS : At Taubah : 105).

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segenap rasa syukur dan terima kasih kupersembahkan skripsi ini kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta, Mami Siti Zubaidah dan Papi Solarsah yang tidak berhenti mengirimkan doa terbaik, mencurahkan kasih sayang serta mengajarkanku segala hal tentang kehidupan, dan selalu setia menemani setiap langkahku untuk menggapai cita-cita.
2. Saudara-saudariku tercinta, Kakakku Zainal Abidin, Febriansyah, Syamsul Irawan dan Adikku Esti Gustiana, Bella Novianti yang selalu menumbuhkan kepercayaan diriku untuk terus maju, pemberi semangat dan dukungan terbaik kepadaku. Serta tidak berhenti memotivasiku agar tetap kuat.

RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap Sela Ariska, dilahirkan di Mesuji (Simpang Pematang) pada tanggal 09 Januari 1995. Anak keempat dari enam bersaudara, dengan ayah yang bernama Solarsah dan ibu yang bernama Siti Zubaidah. Untuk pertama kali menempuh pendidikan di:

1. SD Negeri 01 Simpang Pematang, Lulus tahun 2007
2. SMP Negeri 01 Simpang Pematang, Lulus tahun 2010
3. SMA Negeri 01 Simpang Pematang, Lulus tahun 2013

Pada tahun 2014 terdaftar sebagai salah satu mahasiswa pada program S1 Psikologi Islam, Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin. Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan pada Perusahaan di PT. Telkom Indonesia cabang Bandar Lampung”.

Peneliti menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak secara moril maupun materil. Ucapan terima kasih setulusnya peneliti sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Moh. Mukri., M.Ag selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung
2. Bapak Dr. H. Arsyad Sobby Kesuma, Lc., M.Ag selaku Dekan Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung.
3. Bapak Sonhaji, M.Ag selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan terkait perkuliahan dari semester awal sampai semester akhir.
4. Bapak Drs. M Nursalim Malay, S.Psi., M.Si selaku Ketua Prodi Psikologi Islam.
5. Bapak Dr. Ali Abdul Wakhid, M.Si selaku Pembimbing I dan Bapak Rahmad Purnama, M.Si. selaku Pembimbing II yang selalu meluangkan waktunya

untuk membimbing, memberi nasehat, doa serta kepercayaan dalam penulisan skripsi ini.

6. Seluruh Dosen Program Studi Psikologi Islam yang telah memberikan ilmu dan mengajarkan banyak hal yang bermanfaat, serta seluruh karyawan Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama yang telah membantu proses administrasi dalam penelitian ini.
7. Khusus Atenku (kakakku) Syamsul Irawan yang selalu memberikan dukungan secara moril maupun materil untuk peneliti menyelesaikan skripsi ini.
8. Pihak perusahaan PT. Telkom Indonesia cabang Bandar Lampung yang telah memberi izin pada peneliti untuk melakukan penelitian.
9. Seluruh karyawan PT. Telkom Indonesia cabang Bandar Lampung yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi menjadi subjek penelitian.
10. Sahabatku tersayang Isnaini Gustina (ncek), Nadya Humaira (emak), Yanti Langi (yanto), Zulmai Suri (njul/temen sekamar) dan Deni Sepreni (dirut) yang selalu memberikan dukungan untuk peneliti dalam menyelesaikan skripsi dan yang selalu kebersamai sejak awal kuliah sampai pada saat ini serta tidak pernah berhenti mengingatkanku dalam kebaikan.
11. Seluruh teman-teman psikologi angkatan 2014 yang telah membantu dan belajar bersama selama kuliah, serta telah memberikan kenangan indah yang tak terlupakan kepada peneliti.

Akhir kata, peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, atas bantuan dan dukungan kepada peneliti selama studi hingga penyelesaian skripsi ini. Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda atas kebaikan yang telah diberikan. *Aamiin*.

Bandar Lampung, 09 Januari 2019

Peneliti,

Sela Ariska
NPM. 1431080105

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI	v
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	vii
MOTTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
RIWAYAT HIDUP	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
I. BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Tujuan	9
C. Manfaat	9
II. BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kinerja Karyawan.....	10
B. Gaya Kepemimpinan	14
C. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan	18
D. Kerangka Berfikir	20
E. Hipotesis	21
III. BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Identifikasi Variabel Penelitian	22
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	22
1. Kinerja Karyawan.....	22
2. Gaya Kepemimpinan	23
C. Subjek Penelitian	23
D. Teknik Pengumpulan Data	24
1. Penilaian Kinerja	24
2. Gaya Kepemimpinan	26
E. Validitas dan Reliabilitas.....	26
F. Teknik Analisis Data	29
IV. BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN	
A. Orientasi kancan dan persiapan	30
1. Orientasi kancan penelitian	30
2. Visi	31
3. Misi.....	32

B. Persiapan dan pelaksanaan penelitian	32
1. Persiapan penelitian.....	32
2. Pelaksanaan penelitian	33
a. Pengumpulan data	34
b. Pelaksanaan scoring	35
C. Hasil penelitian.....	35
1. Uji instrumen	36
2. Deskripsi data	38
3. Analisis data	40
a. Uji asumsi.....	40
b. Uji hipotesis.....	42
D. PEMBAHASAN	43
V. BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	49
B. Saran	50

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 kerangka berpikir	20
Tabel 3.1 Sumber : Arsip PT. Telkom Indonesia cabang Bandar lampung.....	25
Tabel 4.1 uji validitas skala gaya kepemimpinan	36
Tabel 4.2 reliabilitas gaya kepemimpinan	37
Tabel 4.3 deskripsi data penelitian.....	38
Tabel 4.4 kategori nilai variabel gaya kepemimpinan	39
Tabel 4.5 kategori nilai variabel kinerja karyawan	39
Tabel 4.6 uji normalitas.....	41
Tabel 4.7 uji linierity gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan	42

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Data total variabel

Lampiran 2. Validitas dan reliabilitas

Lampiran 3. Hasil uji asumsi

Lampiran 4. Analisis deskriptif

Lampiran 5. Uji hipotesis

Lampiran 6. Skala penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Salah satu periode manajemen sumber daya manusia di setiap perusahaan pasti banyak tantangan. Banyaknya lowongan pekerjaan setiap minggu pada media massa diikuti tingkat keluar masuk karyawan (*turn over*) yang berkenaan dengan perampingan organisasi, keanekaragaman tenaga kerja, kekurangan akan tenaga kerja ahli pada berbagai perusahaan dan hal-hal lainnya. Peran yang demikian menuntut tingkat kemampuan, dedikasi maupun profesionalisme.

Untuk mencapai hasil yang optimal, perusahaan membutuhkan sebuah system yang mampu bekerja secara sinergi dan dinamis. Sistem ini melibatkan sumber daya manusia yang efisien, teknologi yang mengikuti perkembangan zaman, dan kebijakan-kebijakan perusahaan yang dapat mendukung interaksi antara sumber daya manusia dengan teknologi. Sumber daya manusia suatu penyatuan faktor-faktor untuk sebuah pencapaian tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2008)

Berbagai perusahaan, organisasi, dan lembaga tentunya ingin mendapatkan kinerja karyawan yang baik dalam setiap bidang masing-masing. Dalam pemeliharaan dan pengelolaan sumber daya manusia sendiri tentu harus mendapat perhatian yang lebih. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang berperan penting untuk kelangsungan perusahaan. Langkah yang dilakukan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang memuaskan antara lain dengan melakukan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang baik. Kinerja seseorang

dipengaruhi oleh tingkat pendidikan karyawan, motivasi, dan pengalaman kerja. Kinerja diharapkan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Tingkat pendidikan karyawan sangatlah mempengaruhi kinerjanya, karena dengan pendidikan orang lebih mempunyai wawasan yang lebih luas dan umumnya tingkat pergaulannya juga lebih luas (Mandasari, W., 2015).

Kinerja karyawan adalah masalah utama dalam sebuah perusahaan. Kinerja yang memuaskan dari karyawan tidak terjadi dengan sendirinya dan secara instan namun dibutuhkan evaluasi secara berkelanjutan. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Hasil atau prestasi kerja karyawan yang baik akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan erat kaitannya dengan penilaian kinerja. Penilaian kinerja diperlukan untuk mengetahui hasil atau tingkat keberhasilan karyawan. Melalui penilaian kinerja, hasilnya dapat digunakan untuk tujuan yang meliputi keputusan sumber daya manusia, evaluasi, dan umpan balik. Tujuan yang mendasari penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan secara individu sehingga menyebabkan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Umpan balik yang positif akan menunjukkan bahwa karyawan merasa dihargai dari hasil kerjanya dan dapat memberitahu hal apa yang perlu untuk ditingkatkan dari mereka sehingga karyawan akan meningkatkan kinerjanya (Rani, I., H dan Mayangsari, M., 2016) dijelaskan dalam al-quran yaitu

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

Artinya : Dialah Yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan. (QS. Al-mulk:15).

Kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. (Mathis dan Jackson, dalam Widha Mandasari 2015) menjelaskan ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi yang diterimanya. Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Organisasi mampu menghidupkan semangat motivasi karyawannya. Sehingga karyawan mau berjuang dengan gigih untuk mencapai tujuannya. Karena tujuan individu berpengaruh signifikan terhadap tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi, tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin harus mampu menciptakan misi, visi dan mengembangkan strategi dengan kekuasaannya untuk mempengaruhi bawahan sesuai dengan tujuan organisasi. Pemimpin juga harus dapat menciptakan iklim organisasi dimana seseorang merasa bebas namun bertanggung jawab. Model kepemimpinan situasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang menyesuaikan dengan situasi, khususnya kematangan karyawan. sehingga dalam menerapkan gaya kepemimpinan, seorang pemimpin

lebih berpedoman pada kesiapan karyawan untuk menerima gaya tersebut. Jadi pendekatan terhadap karyawan akan berbeda-beda, karena usia, masa kerja dan latar belakang karyawan yang heterogen (Wirda, F., & Azra, T, 2012).

Kinerja karyawan didefinisikan kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan tertukur serta ditetapkan secara bersama – sama yang dijadikan sebagai acuan (Sinambela, dalam Moch, D. T., Mukzam, D., & Nurtjahjono, G. E., 2014). Kinerja karyawan agar dikemudian hari dapat dijadikan sebagai sumber referensi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan akan dapat bekerja dengan baik jika memiliki kemampuan, keterampilan dan karakteristik personal yang dituntut dan relevan dengan kebutuhan organisasi. Kinerja karyawan juga ditentukan oleh seberapa besar motivasi karyawan dalam usaha mencapai standar yang ditetapkan organisasi. Selain usaha dan kemampuan serta sifat individu, dukungan dari lingkungan juga diperlukan untuk memperkuat perilaku kerja. Dukungan tersebut dapat berupa dukungan secara manajemen ataupun dukungan langsung dari atasan atau supervisor yang dibentuk oleh lingkungan organisasi (Satwika, P. A., & Himam, F., 2014). Hal ini dijelaskan dalam al-quran (*QS. An-Nisa : 58*).

اللَّهُ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِآدِلٍ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya : Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah

memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.

Kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan berbuat baik. Sedangkan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Dalam pengertian lain gaya kepemimpinan pola perilaku dan strategi yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung dan tidak langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. (Sarlito, 2013).

Pemimpin merupakan salah satu intisari manajemen, sumber daya pokok, dan titik sentral dari setiap aktivitas yang terjadi dalam suatu perusahaan. Bagaimana kreativitas dan dinamikanya seorang pemimpin dalam menjalankan wewenang kepemimpinannya akan sangat menentukan apakah tujuan perusahaan dapat dicapai atau tidak. Pemimpin yang dinamis dan kreatif maka organisasi yang dipimpinnya juga akan semakin dinamis dan aktivitas-aktivitas yang akan dilakukan akan semakin banyak. Jika seorang pemimpin yang kurang kreatif dan tidak dinamis maka perusahaan yang dipimpinnya pun akan melemah.

Umumnya hal ini juga menentukan bagaimana perusahaan itu memimpin pekerja dan pekerjaannya. Kegiatan dan dinamika yang terjadi dalam perusahaan dan sebagian besar ditentukan oleh cara pemimpin memimpin perusahaan. Efektivitas para bawahan sebagian besar ditentukan oleh efektivitas kepemimpinan seorang pemimpin. (Hasibuan, M., 2001).

Pemimpin harus mengutamakan tugas, tanggung jawab dalam membina hubungan yang harmonis, baik dengan atasannya maupun dengan para karyawan atau bawahannya. Jadi pemimpin harus mengadakan komunikasi ke atas dan ke bawah, baik komunikasi formal maupun informal. Istilah dari gaya kepemimpinan yaitu gaya yang berarti sikap dan pemimpin yang berarti *leader*, ketua atau penguasaan untuk memimpin suatu organisasi dan bersifat tegas dalam mengambil keputusan untuk kebaikan para karyawan atau bawahannya. Dijelaskan dalam al-quran dalam surat al-mujadillah ayat 11.

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اِذَا قِيْلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوْا فِى الْمَجْلِسِ فَاَفْسَحُوْا لِفَتْحِ اللّٰهِ لَكُمْ وَاِذَا قِيْلَ اَنْشُرُوْا فَاَنْشُرُوْا رَفَعَ اللّٰهُ
ذِيْنَ ءَامَنُوْا مِنْكُمْ وَالَّذِيْنَ اٰوْتُوْا الْعِلْمَ دَرَجٰتٍ ۚ وَاللّٰهُ بِمَا تَعْمَلُوْنَ خَبِيْرٌ

Artinya : Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Dalam kaitan ini, kemungkinan ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhinya. Misalnya, faktor kepemimpinan, kepuasan kerja, gaji yang

memadai, disiplin, promosi, fasilitas yang nyaman dan lain-lain. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin mempunyai peran strategis dalam proses pemberdayaan sebagai agen perubahan, karena dalam pemberdayaan ada proses distribusi kekuasaan. Tanggung jawab dari seorang pimpinan adalah untuk mendorong kelompok kearah pencapaian tujuan-tujuan yang bermanfaat. Anggota-anggota kelompok perlu merasakan bahwa mereka memiliki sesuatu yang bermanfaat yang harus dilakukan dan sesuatu yang dapat dilakukan. Keberhasilan seorang pimpinan bergantung kepada gaya atau cara bagaimana pimpinan memimpin bawahannya melalui perilaku yang ditunjukkan dalam sikap dan perbuatannya serta dari aturan yang diterapkan pada organisasi dimana ia memimpin (Mujiatun, 2011)

Zaman modern seperti ini masyarakat mulai membutuhkan internet, internet adalah jaringan komputer yang terhubung secara internasional dan tersebar diseluruh dunia. Jaringan ini meliputi jutaan pesawat komputer yang terhubung satu dengan yang lainnya dengan memanfaatkan jaringan telepon. Jaringan jutaan komputer ini memungkinkan berbagai aplikasi dilaksanakan antar komputer dalam jaringan internet dengan dukungan software dan hardware yang dibutuhkan.

PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk cabang Bandar Lampung telah mengeluarkan produk baru yaitu *Indihome*, banyak masyarakat belum mengetahui produk *Indihome*, *Indihome* adalah bundling dari produk-produk telkom yang menyediakan layanan telepon rumah, akses internet berkecepatan tinggi, layanan

tv interaktif sekaligus dengan berbagai konten seperti layanan portal musik digital dan *home automation*. Dengan adanya produk Indihome ini konsumen dapat lebih menghemat pengeluaran perbulannya.

Strategi produk dan harga pada Indihome sangat penting dalam usaha untuk memperkenalkan produk terbaru yang dikeluarkan oleh PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk cabang Bandar Lampung, pada dasarnya strategi produk dan harga merupakan aktivitas dari pemasaran produk *Indihome* yang dikeluarkan oleh PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk cabang Bandar Lampung. Jika strategi produk dan harga dapat menarik keinginan pelanggan untuk menggunakan produk *Indihome* maka strategi produk dan harga yang dilakukan oleh PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk cabang Bandar Lampung telah berhasil, dan sebaliknya jika strategi produk dan harga kurang menarik keinginan pelanggan untuk menggunakan produk *Indihome* maka strategi produk dan harga yang dilakukan oleh PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk cabang Bandar Lampung mengalami kegagalan, Didalam dunia usaha perusahaan menciptakan barang dan jasa mereka dijual kepada pengonsumsi agar menghasilkan laba/keuntungan. PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk cabang Bandar Lampung telah mengeluarkan produk terbaru yaitu Indihome.

Indihome merupakan bundling dari produk – produk PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk yang menyediakan layanan telepon rumah, akses internet berkecepatan tinggi, layanan tv interaktif sekaligus dengan berbagai konten seperti layanan portal musik digital dan home automation. Indihome itu sendiri terbagi menjadi 2 macam, yaitu :

1. *Indihome gold (PSTN(public switched telephone network) + speedy + UseeTV cable)*

2. *Indihome Titanuim (PSTN(public switched telephone network) + speedy + UseeTV cable + speedy monitoring)* Tujuan penulisan ini adalah untuk mengetahui strategi produk dan harga yang dilakukan oleh PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk cabang Majapahit Bandar Lampung, dan metode yang digunakan saat penelitian adalah metode pengumpulan data dan metode analisis data.

Berdasarkan hasil pembahasan, maka penulis menarik kesimpulan bahwa strategi produk dan harga produk Indihome yang dilakukan oleh PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk cabang Majapahit Bandar Lampung sudah baik, hal ini dapat dilihat dari jenis-jenis produknya serta biaya yang dikeluarkan oleh konsumen yang berlangganan produk Indihome lebih meminimalisir biaya pengeluaran tiap bulannya.

PT.Telkom Indonesia (Persero) Tbk, biasa disebut Telkom Indonesia adalah salah satu perusahaan informasi dan komunikasi serta penyedia jasa telekomunikasi secara lengkap diIndonesia.Telkom mengklaim sebagai perusahaan telekomunikasi terbesar diIndonesia, dengan jumlah pelanggan telepon tetap sebanyak 15 juta dan pelanggan telepon seluler sebanyak 104 juta (Wikipedia). PT.Telkom Indonesia (Persero) Tbk telah mempunyai banyak

Sector cabang di Indonesia, salah satu yakni berada didaerah Bandar Lampung, Provinsi Lampung. PT. Telkom Indonesia, Tbk cabang Bandar Lampung tidak hanya bergerak dalam bidang internet dan telepon saja, tapi ada

layanan baru yang dikeluarkan oleh PT.Telkom Indonesia, yaitu layanan Indihome. SDM PT. Telkom Indonesia, Tbk cabang Bandar Lampung sangat berperan dalam memperkenalkan layanan baru berupa Indihome tersebut kemasyarakat. Kita tahu, bahwa banyak persaingan sehingga layanan Indihome bias dikenal dan digunakan dikalangan masyarakat Indonesia, khususnya daerah Bandar Lampung sehingga dalam prosesnya, daya juang dalam menghadapi hambatan, kesulitan, dan persaingan antar perusahaan haruslah tinggi dan dimiliki oleh SDM PT. Telkom Indonesia, Tbk cabang Bandar Lampung.

B. TUJUAN

Untuk mengetahui Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Telkom Indonesia cabang Bandar Lampung.

C. MANFAAT

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan agar bermanfaat sebagai bahan kajian psikologi, khususnya psikologi sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Secara praktis penelitian ini diharapkan agar bisa menjadi informasi bagi sebuah perusahaan untuk mengetahui hubungan antara Gaya Kepemimpinan terhadap karyawan yang bekerja diperusahaannya.
- b. Sebagai bahan perbandingan penelitian yang baru dengan mengambil informasi dari penelitian ini sehingga mendapatkan bahan tambahan.
- c. Sebagai acuan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA
A. Kinerja Karyawan

1. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara & Anwar Prabu, 2005).

Kinerja merupakan suatu pencapaian berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Informasi tentang kinerja organisasi adalah hal yang sangat penting yang digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Hakim (dalam Rani, I. H., & Mayasari, M., 2016) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Menurut Gibson (dalam Rani, I. H., & Mayasari, M., 2016) kinerja adalah sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti: kualitas, efisiensi dan kriteria efektivitas kerja lainnya.

2. Aspek Kinerja

Menurut Hasibuan (dalam Rosman, 2014) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai kinerja mencakup sebagai berikut :

1. Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Hasil kerja atau prestasi kerja

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

3. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.

4. Kedisiplinan

Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

5. Kreativitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

6. Kerjasama

Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal atau horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

7. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

8. Kepribadian

Penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberikan kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan sikap yang baik dan wajar.

9. Prakarsa

Penilai menilai kemampuan berpikir yang orisinil dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberi alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

10. Kecakapan

Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam- macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.

11. Tanggung jawab

Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, serta perilaku kerjanya.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (dalam Denny Triasmoko Moch, Djudi Mukzam, Gunawan Eko Nurtjahjono, 2014), setiap indikator kinerja diukur berdasarkan kriteria standar tertentu. Kriteria standar tersebut adalah sebagai berikut :

a. *Kuantitatif (seberapa banyak)*

Ukuran Kuantitatif merupakan ukuran paling mudah disusun dan diukurnya, yaitu hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.

b. *Kualitatif (seberapa baik)*

Melukiskan seberapa baik atau seberapa lengkap hasil harus dicapai.

c. *Ketetapan Waktu*

Kriteria yang menentukan keterbatasan waktu untuk memproduksi suatu produk, membuat sesuatu atau melayani sesuatu. Penerapan pengukuran kinerja diperlukan sebagai standart apakah kinerja dari karyawan sesuai dengan sasaran yang diharapkan.

4. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri atas faktor instrinsik dan ekstrinsik. Uraiana faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut (Sjafri Mangkuprawira dan Aida Vitalaya, dalam Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G., 2012). Faktor personal, meliputi unsur pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.

- a. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer, dan team *leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.
- b. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- c. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

B. Gaya Kepemimpinan

1. Definisi Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya dimana gaya kepemimpinan ini bertujuan untuk membimbing serta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Gaya kepemimpinan (*leadership style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan atau bawahan. Pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang ada, jika gaya kepemimpinan yang diterapkan benar dan tepat maka akan dapat mengarahkan pencapaian tujuan organisasi maupun perorangan. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang dipilih salah dan tidak sesuai dengan situasi yang ada maka akan dapat mengakibatkan sulitnya pencapaian tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan adalah merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain untuk melaksanakan sesuatu dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Setiap pemimpin bisa mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu dengan yang lain dan juga belum tentu suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih jelek daripada gaya kepemimpinan yang lain. Dasar yang dipergunakan adalah tugas yang dirasakan harus dilakukan oleh pemimpin. Cara atau teknik seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya disebut tipe atau gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan merupakan pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan para pegawainya. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin. Gaya kepemimpinan tersebut berbeda-beda atas dasar motivasi, kuasa atau orientasi terhadap tugas dan orang. Meskipun gaya itu secara berbeda-beda terhadap berbagai pegawai, masing-masing gaya dibahas secara terpisah untuk menyoroti perbedaannya. Tiga implikasi penting dari definisi kepemimpinan yakni :

- a. Kepemimpinan menyangkut orang lain, bawahan atau pengikut.

Pemimpin mengatur bawahan dengan memberikan pengarahan-pengarahan dan motivasi kerja sehingga para karyawan dapat bekerjasama dengan atasan untuk mewujudkan tujuan bersama. Kesediaan para karyawan dalam menerima perintah dan pengarahan dari pimpinan dipengaruhi berdasarkan seberapa besar kedekatan antara karyawan dan pemimpin dimana karyawan membantu pemimpin dalam proses pengambilan keputusan meskipun pengambilan keputusan sendiri ditentukan oleh

- b. Kepemimpinan menyangkut suatu pembagian kekuasaan yang tidak seimbang antara para pemimpin dan karyawan.

Pemimpin mempunyai wewenang untuk mengarahkan dan dalam pengambilan keputusan keputusan terletak di tangan pemimpin sehingga karyawan tidak memiliki peranan di dalam menentukan kebijakan yang ada. Para karyawan tidak

dapat memberikan ide atau gagasannya dalam proses pengambilan keputusan secara langsung.

- c. Kepemimpinan menyangkut pengaruh terhadap anggota kelompok.

Pemimpin tidak hanya dapat memberikan perintah kepada para karyawan tetapi juga pemimpin harus dapat melaksanakan perintahnya. Seorang pemimpin sangat berpengaruh di dalam organisasi, begitu juga karyawan. Jika di dalam organisasi tidak ada salah satu dari pelaksana organisasi, maka dapat dipastikan organisasi tersebut tidak akan dapat berjalan sesuai tujuan yang di tentukan. Karyawan diberikan kebebasan dalam pengambilan keputusan dengan pemimpin sebagai pengawasnya agar para karywan dapat lebih bertanggung jawab atas keputusan yang ada. pemimpin dan membantu proses kepemimpinan dapat berjalan sesuai dengan apa yang dikehendaki. Karyawan diberikan kebebasan dalam pengambilan keputusan dengan pemimpin sebagai pengawasnya agar para karywan dapat lebih bertanggung jawab atas keputusan yang ada. Dari ke tiga implikasi tersebut diatas, bahwa terdapat tiga gaya kepemimpinan yang umumnya di pakai dalam organisasi yaitu : Gaya Kepemimpinan Demokratis, Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Gaya Kepemimpinan Bebas.

2. Aspek-aspek Gaya Kepemimpinan

Aspek gaya kepemimpinan menurut Syamsul Arifin (2012:62) adalah sebagai berikut:

1. Mempunyai kecerdasan yang cukup tinggi untuk dapat memikirkan dan mencari cara-cara pemecahan setiap persoalan yang mengandung kelengkapan dan syarat-syarat yang memungkinkan untuk dilaksanakan.
2. Mempunyai emosi yang stabil, tidak mudah diombang-ambingkan oleh perubahan suasana yang senantiasa berganti-ganti dan dapat memisahkan antara mana yang permasalahan pribadi, permasalahan rumah tangga, dan permasalahan organisasi.
3. Mempunyai kepandaian dalam menghadapi manusia dan mampu membuat bawahan merasa betah, senang dan puas dengan pekerjaan.
4. Mempunyai keahlian untuk mengorganisasi dan menggerakkan bawahan secara bijaksana dalam mewujudkan tujuan organisasi serta mengetahui dengan tepat kapan dan kepada siapa tanggung jawab dan wewenang akan didelegasikan.
5. Mempunyai keterampilan manajemen untuk menghadapi persoalan masyarakat yang semakin maju.

3. Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Dari beberapa definisi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau

keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Macam-macam gaya kepemimpinan:

- a. Gaya Kepemimpinan Otoriter / Authoritarian adalah gaya kepemimpinan yang memuaskan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan.
- b. Gaya Kepemimpinan Demokratis / Democratic adalah gaya kepemimpinan yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas tanggung jawab para bawahannya.
- c. Gaya Kepemimpinan Bebas / Laissez Faire, pemimpin jenis ini hanya terlibat dalam kuantitas yang kecil di mana para bawahannya yang secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi.

C. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan

Gibson (dalam Tintin S, 2010) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah suatu usaha yang menggunakan suatu gaya dan mempengaruhi dan tidak memaksakan untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan. Definisi kepemimpinan menyiratkan bahwa kepemimpinan melibatkan penggunaan pengaruh dan bahwa semua

berhubungan dapat melibatkan kepemimpinan. Elemen kedua dalam definisi melibatkan pentingnya menjadi agen bagi perubahan mampu mempengaruhi dan kinerja pengikutnya dan memusatkan pencapaian tujuan.

Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja menurut Judith R. Gordon dalam Hadari Nawawi (dalam Dewi, S. P., 2012). Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal membutuhkan pengelolaan yang baik agar Kinerja Karyawan lebih optimal. Pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh Kinerja Karyawan perusahaan itu sendiri. Maka dari itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas, baik dari segi pemimpin maupun karyawan pada pola tugas, tanggung jawab, berdaya guna sesuai dengan peraturan dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut analisa Fielder (dalam Ato'llah, M., 2014), para pemimpin yang paling efektif mencocokkan gaya kepemimpinan mereka dengan situasi, meliputi gaya kerja yang mereka sukai dan sifat kepribadian, serta hakikat dari tugas dan kelompok. Demikian juga halnya dengan motivasi, hubungan antara motivasi dan kinerja adalah suatu yang positif, meningkatnya motivasi akan menghasilkan lebih banyak usaha dan prestasi kerja atau kinerja.

Kepemimpinan dan motivasi merupakan sebagian dari masalah-masalah pada kebanyakan organisasi. Sedangkan motivasi berhubungan dengan mengapa manusia melakukan apa yang mereka lakukan. Produktivitas yang rendah, kemangkiran, moral yang rendah, ketidakpuasan dan kemunduran merupakan gejala-gejala tidak adanya motivasi. Kemudian kepemimpinan adalah membantu orang untuk menegaskan kembali, mempertahankan dan meningkatkan motivasi mereka.

Pemimpin bertindak dengan cara memperlancar produktivitas, moral tinggi, respon yang energik, kecakapan kerja yang berkualitas, komitmen, efisiensi dan kesinambungan dalam organisasi. Kepemimpinan diwujudkan dalam gaya kerja (*operating style*) atau cara kerjasama dengan orang lain yang konsisten. Dalam hubungan kepemimpinan terdapat hubungan antara manusia, yaitu hubungan mempengaruhi (dari pemimpin) dan hubungan kepatuhan-ketaatan para pengikut (bawahan) karena dipengaruhi oleh kewibawaan pemimpin.

Di ambil dari hubungan variabel bebas dan tergantung terdapat suatu hubungan yang saling membutuhkan dan menguntungkan bagi pemimpin dan bawahan atau karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Dapat di lihat dari meningkatnya suatu perusahaan tersebut dan bagaimana cara kerja nya. Gaya kepemimpinan ini sangat menuntut bagi seorang karyawan, karena bagi para karyawan jika mereka di pimpin dengan seorang pemimpin yang baik, jujur, ramah dan gampang bergaul dengan mereka, mereka akan merasa senang dalam berkarja maka mereka akan lebih giat jika mereka nyaman dengan pekerjaannya tersebut.

Jika sebaliknya seorang pemimpin tidak peduli dengan bawahannya maka bawahannya pun akan semena-mena dalam bekerja tidak sepenuh hati dalam menjalankan tugasnya dalam bekerja. Maka dari itu sikap seorang pemimpin sangat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Teori kontingensi kepemimpinan fokus pada variabel tertentu yang berkaitan dengan lingkungan yang mungkin menentukan gaya tertentu dari kepemimpinan yang paling cocok untuk situasi ini. Menurut teori ini, tidak ada gaya kepemimpinan yang terbaik dalam segala situasi. Kesuksesan tergantung pada sejumlah variabel, termasuk gaya kepemimpinan, kualitas dari pengikut dan aspek situasi.

D. Kerangka Pikir

Kerangka berpikir atau kerangka konsep adalah hubungan antara konsep yang dibangun berdasarkan hasil-hasil studi empiris terdahulu sebagai pedoman dalam melakukan penelitian. Kerangka konsep penelitian pada dasarnya adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang ingin diamati atau diukur melalui penelitian-penelitian yang akan dilakukan dengan kata lain yaitu suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya atau variabel-variabel dari masalah yang ingin diteliti.



Gambar 2.1

Kerangka berpikir hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada perusahaan PT. Telkom Indonesia cabang Bandar Lampung

E. Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas serta adanya penjelasan dari beberapa jurnal maka terdapat hipotesis dalam penelitian ini adalah : Ada hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan pada perusahaan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel merupakan objek yang dijadikan hal yang diselidiki dalam suatu penelitian yang memiliki berbagai variasi didalamnya (Periantolo, 2015). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas (independent) dan satu variabel tergantung (dependent). Variabel bebas adalah suatu variabel yang variasinya mempengaruhi variabel lain (Azwar, 1997). Identifikasi variabel dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

Variabel bebas (X) : Gaya Kepemimpin

Variabel tergantung (Y) : Kinerja Karyawan

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional memberikan batasan tentang maksud dari variabel dalam suatu penelitian ilmiah. Variabel dalam penelitian ini memiliki definisi operasional sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, dalam Murty, W.A., & Hudiwinarsih, G., 2012).

2. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan berbuat baik. Sedangkan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Dalam pengertian lain gaya kepemimpinan pola perilaku dan strategi yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung dan tidak langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. (Shelley t, dkk, 2009).

Pemimpin merupakan salah satu intisari manajemen, sumber daya pokok, dan titik sentral dari setiap aktivitas yang terjadi dalam suatu perusahaan. Bagaimana kreativitas dan dinamikanya seorang pemimpin dalam menjalankan wewenang kepemimpinannya akan sangat menentukan apakah tujuan perusahaan dapat dicapai atau tidak. Pemimpin yang dinamis dan kreatif maka organisasi yang dipimpinnya juga akan semakin dinamis dan aktivitas-aktivitas yang akan dilakukan akan semakin banyak. Jika seorang pemimpin yang kurang kreatif dan

tidak dinamis maka perusahaan yang dipimpinnya pun akan melemah. Umumnya hal ini juga menentukan bagaimana perusahaan itu memimpin pekerja dan pekerjaannya. Kegiatan dan dinamika yang terjadi dalam perusahaan dan sebagian besar ditentukan oleh cara pemimpin memimpin perusahaan. Efektivitas para bawahan sebagian besar ditentukan oleh efektivitas kepemimpinan seorang pemimpin. (Hasibuan, M., 2001).

Gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya dimana gaya kepemimpinan ini bertujuan untuk membimbing serta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Gaya kepemimpinan (*leadership style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan atau bawahan. Pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang ada, jika gaya kepemimpinan yang diterapkan benar dan tepat maka akan dapat mengarahkan pencapaian tujuan organisasi maupun perorangan. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang dipilih salah dan tidak sesuai dengan situasi yang ada maka akan dapat mengakibatkan sulitnya pencapaian tujuan organisasi. (Wirawan, 2013)

Gaya kepemimpinan adalah merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain untuk melaksanakan sesuatu dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Setiap pemimpin bisa mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu dengan yang lain dan juga belum tentu suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih jelek daripada gaya kepemimpinan yang lain. Dasar yang dipergunakan adalah

tugas yang dirasakan harus dilakukan oleh pemimpin. Cara atau teknik seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya disebut tipe atau gaya kepemimpinan.

C. Subjek Penelitian

Populasi adalah subjek yang dikenakan generalisasi dari hasil penelitian. Populasi dalam penelitian ini ditetapkan karyawan pada suatu perusahaan. Alasan dipilihnya populasi karyawan pada suatu perusahaan dikarenakan variabel yang diteliti itu karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan perusahaan di PT. Telkom Indonesia cabang Bandar Lampung.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya diteliti. Anggota sampel disebut sebagai unit sampel dan dapat sama dengan unit populasi, tetapi dapat juga unit sampel berbeda dengan unit populasi (Periantalo, 2015). Subjek yang akan diteliti yaitu para karyawan yang sedang bekerja pada suatu perusahaan.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel dengan cara kluster (*cluster random sampling*) yaitu melakukan randomisasi terhadap kelompok bukan terhadap subjek secara individual (Azwar, 1997)

D. Teknik Pengumpulan Data

Penulis menggunakan metode observasi untuk mendapatkan data-data yang akurat dan autentik, peneliti mengadakan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti, termasuk di dalamnya kejadian atau peristiwa-peristiwa tertentu. Selain metode observasi yang digunakan juga menggunakan metode

kuantitatif dengan skala sebagai alat pengumpulan data. Skala merupakan usaha untuk mengumpulkan data dari informasi. Sugiyono (2011) mengemukakan bahwa skala merupakan kesepakatan yang digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Adapun alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data terdiri dari:

1. Skala Kinerja Karyawan

Skala kinerja karyawan menggunakan cara penskalaan dengan empat alternative jawaban terdiri dari pernyataan *favourable* atau pernyataan yang mendukung dan sesuai dengan keadaan seseorang dan *unfavourable* atau pernyataan yang tidak mendukung atau tidak sesuai dengan keadaan seseorang. Pernyataan yang bersifat *favourable* skornya bergerak dari yang selalu (SL) (nilai 4), sering (SR) (nilai 3), jarang (JR) (nilai 2) dan tidak pernah (TP) (nilai 1).

Penulis menyusun skala kinerja karyawan mengacu pada tiga aspek Rue dan Byars (dalam Keban, 2004:1) sebagai tingkat pencapaian hasil (*the degree of accomplisinent*), karena itu kinerja karyawan dapat dipandang sebagai tingkat pencapaian tujuan yang diinginkan. Sedangkan menurut Dharma (2001:355) kinerja karyawan dapat diukur melalui berbagai cara, antara lain:

- a. Kuantitas kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Ketepatan waktu

2. Skala Gaya Kepemimpinan

Skala gaya kepemimpinan manajemen merupakan cara yang digunakan seseorang pemimpin dalam memimpin bawahannya yaitu bertujuan untuk mempengaruhi bawahan atau anggota dalam mencapai suatu tujuan. Berikut adalah gaya kepemimpinan dalam yang dikemukakan oleh Hasibuan (2007), sebagai berikut:

- a. kepemimpinan otoriter
- b. kepemimpinan partisipatif
- c. kepemimpinan delegatif

Skala gaya kepemimpinan menggunakan cara penskalaan dengan empat alternative jawaban terdiri dari pernyataan *favourable* atau pernyataan yang mendukung dan sesuai dengan keadaan seseorang dan *unfavourable* atau pernyataan yang tidak mendukung atau tidak sesuai dengan keadaan seseorang. Pernyataan yang bersifat *favourable* skornya bergerak dari yang selalu (SL) (nilai 4), sering (SR) (nilai 3), jarang (JR) (nilai 2) dan tidak pernah (TP) (nilai 1).

E. Validitas dan Reliabilitas Alat Pengumpulan Data

1. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2016). Suatu tes dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukur secara tepat atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Artinya hasil ukur dari pengukuran tersebut merupakan besaran yang mencerminkan secara

tepat fakta atau keadaan sesungguhnya dari apa yang diukur seperti yang dikehendaki oleh tujuan pengukuran tersebut (Azwar, 2016). Dalam bahasa sederhana validitas dikatakan baik atau tinggi apabila suatu alat ukur bisa mengukur yang sesuai dengan kenyataan apa yang hendak diukur dalam penelitian. Hal ini senada dengan pendapat Periantalo (2015) validitas melihat sejauh mana alat ukur mampu mengungkap aspek yang hendak diungkap.

Dalam penelitian pengujian tingkat keshahihan alat ukur dilakukan uji validitas yang biasanya rix 0.30. semua yang mencapai koefisien korelasi minimal 0.30 daya pembedanya dianggap memuaskan, sebaliknya aitem yang memiliki harga atau kurang dari 0.30 dapat interpretasikan sebagai aitem yang memiliki daya deskriminasi rendah. Apabila aitem memiliki daya deskriminasi sama dengan atau lebih besar daripada 0.30 jumlahnya melebihi aitem yang direncanakan untuk dijadikan skala, maka individu dapat memilih aitem-aitem yang memiliki daya deskriminasi tinggi. Sebaliknya, apabila aitem yang lolos ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, individu dapat mempertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria 0.30 menjadi 0.25 (Azwar, 2016).

2. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan syarat kedua alat ukur yang baik. Reliabilitas mengacu pada konsistensi atau keterpercayaan hasil ukur, skor reliabilitas bergerak dari 0-1 (Periantalo, 2015). Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability*, suatu pengukuran yang mampu menghasilkan data yang memiliki tingkat reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel, dalam arti sederhana

reliabilitas adalah sejauhmana hasil suatu proses pengukuran dapat dipercaya. salah-satu ciri atau karakter utama instrumen pengukuran yang baik. Suatu tes dikatakan reliabel jika selalu memberikan hasil yang sama bila diteskan pada kelompok yang sama pada waktu atau kesempatan yang berbeda. Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya 0 sampai 1.00. Konsep reliabilitas dalam arti reliabilitas alat ukur berkaitan erat dengan masalah kekeliruan pengukuran. Kekeliruan pengukuran sendiri menunjukkan sejauh mana inkonsistensi hasil pengukuran terjadi apabila dilakukan pengukuran ulang terhadap kelompok subyek yang sama. Sedangkan konsep reliabilitas dalam arti reliabilitas hasil ukur berkaitan erat dengan kekeliruan dalam pengambilan sampel yang mengacu pada inkonsistensi hasil ukur apabila pengukuran dilakukan ulang pada kelompok yang berbeda.

Pada penelitian ini terdapat dua skala yang akan digunakan, yaitu: skala kinerja karyawan dibuat berdasarkan karakteristik yang dikemukakan Sedangkan menurut Dharma (2001:355) yaitu sebagai berikut: (a) Kuantitas kerja. (b) Kualitas kerja. (c) Ketepatan waktu. Karakteristik tersebut digunakan untuk membuat serta menyusun aitem-aitem yang kuat untuk dijadikan sebuah alat tes yang berbentuk skala. Pada skala gaya kepemimpinan dibuat berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Hasibuan (2007), sebagai berikut: (a) kepemimpinan otoriter. (b) kepemimpinan partisipatif. (c) kepemimpinan delegatif.

Sebelum menjadi alat tes yang baku terlebih dahulu harus dilakukan uji validitas isi menunjukkan sejauhmana pertanyaan, tugas atau butir dalam suatu tes

atau instrumen mampu mewakili secara keseluruhan dan proporsional perilaku sampel yang dikenai tes tersebut. Artinya tes itu valid apabila butir-butir tes itu mencerminkan keseluruhan konten atau materi yang diujikan atau yang seharusnya dikuasai secara proporsional. Untuk mengetahui apakah tes itu valid atau tidak, harus dilakukan melalui penelaahan kisi-kisi tes untuk memastikan bahwa soal-soal tes itu sudah mewakili atau mencerminkan keseluruhan konten atau materi yang seharusnya dikuasai secara proporsional. Oleh karena itu validitas isi suatu tes tidak mempunyai besaran tertentu yang dihitung secara statistika tetapi dipahami bahwa tes itu sudah valid berdasarkan telaah kisi-kisi tes. Oleh karena itu, validitas isi sebenarnya didasarkan pada analisis logika, tidak merupakan suatu koefisien validitas yang dihitung secara statistika.

Kemudian pengujian validitas item untuk skala kinerja karyawan dan skala gaya kepemimpinan menggunakan total item yang dihitung dengan menggunakan formulasi korelasi *product moment karl pearson* yang dibantu dengan program SPSS ver16.0 for windows. Pengujian reliabilitas item menggunakan formula *Alpha cronbach* yang dibantu dengan program SPSS ver16.0 for windows.

F. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data adalah suatu cara yang digunakan untuk mengolah data hasil penelitian. Selanjutnya dengan metode analisis data hasil penelitian dapat diperoleh suatu kesimpulan dari suatu penelitian. Pada penelitian ini menggunakan variabel tergantung yaitu kinerja karyawan. Dalam penelitian ini analisis data menggunakan menggunakan uji asumsi dan uji hipotesis. Untuk mengukur kehandalan dan kevalidan dan alat ukur akan digunakan uji validitas

dan reliabilitas. Bentuk pengolahan analisa data yang digunakan adalah analisa statistic. Untuk menguji hipotesis akan menggunakan teknik analisis *korelasi product moment*. Analisis *korelasi product moment* adalah suatu teknik statistik yang dapat digunakan untuk menguji hipotesis asosiatif (uji hubungan) dua variabel bila datanya berskala interval atau rasio menentukan bentuk hubungan antara variabel X dan Y. dalam melakukan analisis data, ada dua uji asumsi yang harus dipenuhi yaitu uji normalitas dan linieritas (Winarsunu, 2015). Sedangkan untuk uji asumsi akan menggunakan uji normalitas dan linieritas. Teknik analisa data ini dibantu dengan bantuan program SPSS 16.0 *for windows*.

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan apakah data dari variabel yang akan di analisis berdistribusi normal atau tidak (Sugiono, 2011). Teknik yang digunakan dalam uji normalitas ini adalah *kolmogorov-smirnov* dibantu dengan SPSS V.16 *for window*. Cara melihat apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak normal dengan melihat nilai signifikannya. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0.05 ($p > 0.05$) maka data berdistribusi normal, tetapi jika nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 ($p < 0.05$) maka data berdistribusi tidak normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel tergantung. Jika hubungan kedua variabel tersebut tidak linier maka cenderung akan terjadi *underestimasi* kekuatan hubungan antara dua variabel tersebut (Santoso, 2010). Teknik yang digunakan

pada uji linieritas ini adalah *test for linierity* dengan dibantu *software SPSS V. 16 for windows*. Untuk melihat hubungan dari dua variabel tersebut linier atau tidak adalah dengan melihat apakah nilai signifikan lebih besar atau lebih kecil dari 0.5. jika nilai signifikan lebih kecil dari 0.5 ($p < 0.5$) maka hubungan dua variabel tersebut adalah tidak linier, tetapi jika nilai signifikan lebih besar dari 0.5 ($p > 0.5$) maka hubungan dua variabel tersebut linier.

2. Uji Hipotesis

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Maka data yang sudah diperoleh akan dianalisis menggunakan teknik *korelasi product moment* dengan bantuan *software SPSSV.16 for windows*. Apabila data yang diperoleh tidak normal, maka data akan dianalisis menggunakan korelasi yang sangat kuat, namun apabila nilai tidak koefisien korelasi di bawah 0.5 itu menunjukkan korelasi yang lemah.

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kancan dan Persiapan

1. Orientasi Kancan Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Telkom Indonesia cabang Bandar Lampung adalah salah satu perusahaan yang ada di Indonesia. Ada banyak divisi di PT. Telkom Indonesia cabang Bandar Lampung yaitu bagian umum/ SDM, mikro, marketing, support, teller, customer service dan sekretaris. Bagian divisi di PT. Telkom Indonesia cabang Bandar Lampung menjadikan kinerja di setiap bagian divisi tersebut berbeda-beda. Kinerja setiap karyawan di masing-masing divisi memiliki tingkat kesulitan dan kepadatan kerja yang berbeda juga. Karyawan harus memiliki kinerja yang baik agar perusahaan memiliki profit yang tinggi. Pada penelitian ini sebagian besar yang menjadi subjek penelitian adalah bagian mikro, marketing, support, teller, dan sekretaris.

Zaman modern seperti ini masyarakat mulai membutuhkan internet, internet adalah jaringan komputer yang terhubung secara internasional dan tersebar diseluruh dunia. Jaringan ini meliputi jutaan pesawat komputer yang terhubung satu dengan yang lainnya dengan memanfaatkan jaringan telepon. Jaringan jutaan komputer ini memungkinkan berbagai aplikasi dilaksanakan antar komputer dalam jaringan internet dengan dukungan software dan hardware yang dibutuhkan.

Telkom mengklaim sebagai perusahaan telekomunikasi terbesar di Indonesia, dengan jumlah pelanggan telepon tetap sebanyak 15 juta dan pelanggan telepon seluler sebanyak 104 juta (Wikipedia). PT. Telkom Indonesia telah mempunyai sektor cabang di Indonesia, salah satunya kini berada di daerah Bandar Lampung, provinsi Lampung. Perusahaan Telkom Indonesia sudah berdiri di Lampung dan memiliki 17 cabang di kabupaten dan kota. Pusatnya berada di kota Bandar Lampung dengan nama Telkom Indonesia Witel Lampung, tepatnya berada di Jalan Majapahit, Teluk Betung, Bandar Lampung atau dibelakang Lapangan Saburai Bandar Lampung. PT. Telkom Indonesia cabang Bandar Lampung memiliki dua ranting, yaitu di Jalan Kartini dan Jalan Sultan Agung Bandar Lampung. Pada penelitian ini, peneliti mengambil sampel pada karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Lampung yang terdiri dari karyawan tetap dan karyawan mitra.

Kesejahteraan psikologis karyawan PT. Telkom Indonesia cabang Bandar Lampung mengalami penurunan beberapa bulan terakhir dikarenakan oleh banyaknya tuntutan kerja dan hubungan dengan rekan kerja yang kurang baik. Menurunnya kesejahteraan psikologis karyawan dikarenakan stress kerja. Telkom, perusahaan yang mayoritas sahamnya yang dimiliki pemerintah, merupakan perusahaan penyedia layanan telepon tidak bergerak terkemuka di Indonesia. Sementara itu, anak perusahaan yang mayoritas sahamnya dikuasai Telkom, PT. Telekomunikasi seluler (Telkomsel) merupakan operator layanan telepon seluler yang terbesar di Indonesia. Telkom menyediakan beragam layanan telekomunikasi lainnya, termasuk interkoneksi, jaringan, data internet, serta layanan terkait lainnya. Tujuannya adalah

untuk memberikan layanan jaringan telekomunikasi yang handal serta layanan telekomunikasi dan informasi berkualitas tinggi.

Telkom menyepakati pengalihan hak untuk mengoperasikan lima dari tujuh divisi regional (divisi regional I, III, IV, VI, dan VII) kepada konsorsi umum swasta. Dengan kesepakatan tersebut mitra kerja sama operasi (KSO) akan mengelola dan mengoperasikan divisi regional untuk periode waktu tertentu. Melaksanakan pembangunan sambungan telepon tidak bergerak dalam jumlah yang telah ditetapkan dan pada akhir kesepakatan, mengalihkan fasilitas telekomunikasi yang telah dibangun yang telah dibangun pada Telkom dengan kompensasi yang besarnya telah disepakati. Pendapatan dari KSO akan dibagi antara Telkom dan mitra KSO.

2. Visi PT. Telkom Indonesia cabang Bandar Lampung

PT. Telkom mempunyai visi yaitu: *“To Become Leading InfoCom Playerin The Region”* dalam penyelenggaraan bisnis telekomunikasi dan informasi dalam situasi yang kompetitif tampil sebagai pemimpin dengan tetap memelihara dan meningkatkan kekuatan daya saing. Telkom berupaya untuk menempatkan diri sebagai perusahaan infocom terkemuka di Asia Tenggara dan akan berlanjut ke kawasan Asia Pasifik. Adapun makna visi tersebut sebagai berikut:

A. *Leading Player* mempunyai mana dimana Telkom harus:

1. Menguasai pangsa pasar (*market share*) mayoritas, sehingga selalu unggul didalam iklim kompetisi usaha yang semakin ketat.

2. Mampu mengendalikan bisnis telekomunikasi, sekaligus menjadi pemimpin bagi komunitas bisnis pertelekomunikasian ditingkat regional.
3. Mampu meraih pertumbuhan bisnis secara signifikan.
4. Mampu memberikan kontribusi maksimum terhadap pendapatan nasional perusahaan.

B. InfoCom Player mempunyai makna:

Penyedia layanan informasi dan komunikasi yang meliputi PMVIS (*phone, mobile, view, internet* dan *service*).

C. Region mempunyai makna:

Secara umum kawasan regional Asia Pasifik dimana Telkom menjadi salah satu komunitasnya.

3. Misi PT. Telkom Indonesia cabang Bandar Lampung

Menyediakan layanan TIMES yang berkualitas tinggi dengan harga yang kompetitif dan menjadi model pengelolaan korporasi terbaik di Indonesia.

B. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

1. Persiapan Penelitian

Sebelum melakukan pengambilan data, peneliti melakukan beberapa persiapan seperti meliputi orientasi tempat penelitian, perizinan, persiapan alat pengumpulan data, uji coba alat, pengujian validitas dan reliabilitas alat ukur.

Penelitian ini dilakukan di PT. Telkom Indonesia Cabang Bandar Lampung. Proses perizinan untuk melaksanakan penelitian diajukan melalui surat permohonan izin penelitian yang diterbitkan oleh Kementrian Agama Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama Nomor : B. 1247/UN.16/DU/PP.00.9/12/2018 tanggal 12 Desember 2018. Penelitian dilakukan setelah mendapat izin dari pihak yang bertanggung jawab yaitu asisten HRD di PT. Telkom Indonesia Cabang Bandar Lampung untuk memperoleh data dan gambaran awal terkait tempat penelitian pada tanggal 17 Desember 2018 dan penelitian dilaksanakan pada tanggal 19 Desember 2018. Penulis menyiapkan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ke karyawannya.

2. Pelaksanaan penelitian

Sebelum dilakukannya penelitian, skala yang telah disusun dikonsultasikan dengan dosen pembimbing dan dilakukan beberapa kali revisi untuk kemudian skala di periksa atau dilakukan validitas tampang (*face validity*) oleh beberapa dosen di UIN Raden Intan Lampung yang menguasai bidang Psikologi Industri Organisasi (PIO), perkembangan dan juga yang menguasai metode penelitian kuantitatif. Skala penelitian disetujui sehingga dapat dijadikan sebuah alat ukur dalam penelitian ini. Namun, hasil konsultasi didapatkan bahwa pada penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan uji terpakai karna adanya kendala waktu dan subjek pihak perusahaan memberi izin hanya dalam satu hari dan subjek hanya dapat ditemui dalam waktu

yang singkat. Maka peneliti menggunakan uji terpakai dimana subjek menjadi uji coba sekaligus sebagai subjek penelitian.

Penelitian ini menggunakan satu skala yaitu skala Gaya Kepemimpinan. Untuk mengukur Gaya Kepemimpinan disusun berdasarkan indikator yang dinyatakan oleh Syamsul Arifin (2012), yaitu kecerdasan, emosi yang stabil, kepandaian, keahlian, dan keterampilan manajemen. Skala ini disusun untuk mengukur kecerdasan yang dimiliki seseorang untuk menghadapi permasalahan.

Skala Gaya Kepemimpinan disusun dalam dua jenis aitem yaitu *favorable* dan *unfavorable*. Pernyataan yang *favorable* adalah ketika jawaban dari responden searah dengan variabel yang hendak diukur, diberikan nilai sangat setuju (ss) 4, setuju (s) 3, tidak setuju (ts) 2, sangat tidak setuju (sts) 1, dan sebaliknya jika pernyataan dari *unfavorable* jika sangat setuju (ss) 1, setuju (s) 2, tidak setuju (ts) 3, sangat tidak setuju (sts) 4.

Langkah selanjutnya adalah pelaksanaan penelitian dengan langkah-langkah sebagai berikut :

a. Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan *try out* terpakai, yaitu antara *try out* dan penelitian dilaksanakan secara bersama. *Try out* dilakukan untuk mengetahui item mana saja yang valid dan reliabel. Pada penelitian ini *try out*

dilakukan pada tanggal 19 Desember 2018. Pengisian skala Gaya Kepemimpinan di PT. Telkom Indonesia Cabang Bandar Lampung. Pada penelitian ini, penulis menggunakan uji coba terpakai, dimana uji coba alat dan penelitian sesungguhnya dilaksanakan secara bersamaan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Bandar Lampung, sedangkan sampel penelitiannya adalah karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Bandar Lampung yang berjumlah 40 orang.

b. Pelaksanaan Skoring

Seluruh data telah terkumpul dan penulis melakukan skoring atau penelitian. Penilaian pada skala Gaya Kepemimpinan yang terdiri dari 4 alternatif jawaban yaitu, Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Skoring atau penilaian menggunakan sistem bertingkat terhadap 4 alternatif jawaban yang disediakan dalam setiap item dengan ketentuan apabila subjek memilih pernyataan yang tergolong *favorable* maka nilai yang diberikan dari 4-1, sebaliknya apabila subjek memilih alternatif jawaban yang tergolong *unfavorable* maka nilai pernyataan yang diberikan 1-4. Dilakukan skoring pada setiap item dari masing-masing subjek selanjutnya disusun dalam bentuk tabulasi data yang telah ditentukan untuk diuji validitas dan reliabilitasnya serta uji hipotesis.

C. Hasil Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Telkom Indonesia Cabang Bandar Lampung melibatkan 40 subjek yang diambil menggunakan teknik *cluster random sampling* yaitu suatu teknik pengambilan satuan-satuan sampel yang tidak terdiri dari individu-individu melainkan dari kelompok-kelompok individu atau *cluster* (Hadi, 2000). Pengambilan sampel menggunakan teknik *cluster random sampling* dilakukan dengan cara merandom seluruh karyawan yang ada di perusahaan dengan mendapatkan 40 subjek yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu juga skala data Kinerja Karyawan didapatkan dari pihak perusahaan yang berjumlah 40 subjek.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah hanya skala Gaya Kepemimpinan yang terdiri dari 60 aitem yang disusun oleh peneliti, demikian pula dengan skala Kinerja Karyawan tidak menggunakan pernyataan-pernyataan dikarenakan mendapatkan data dari perusahaan PT. Telkom Indonesia Cabang Bandar Lampung sehingga peneliti hanya mengolah data dari data Kinerja Karyawan.

1. Uji Instrumen

a. Uji validitas instrumen

Uji validitas item terhadap skala Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan ini menggunakan teknik kolerasi *product moment*. Menurut Azwar (2007), apabila item yang memiliki indeks daya diskriminasi sama dengan atau lebih besar daripada 0,30

jumlahnya melebihi jumlah item yang direncanakan untuk dijadikan skala, maka kita dapat memilih item-item yang memiliki indeks daya diskriminasi tertinggi.

Uji validitas item skala gaya kepemimpinan akan dijelaskan dalam tabel berikut :

Tabel 4.1

Uji Validitas Skala Gaya Kepemimpinan

No	Aspek	Item semua	Item gugur	Item valid	Koefisien korelasi item-total
1	Kecerdasan	12	4	8	0,329 - 0,610
2	Emosi yang stabil	12	6	6	0,307 – 0,522
3	Kepandaian	12	4	8	0,321 – 0,562
4	Keahlian	12	4	8	0,306 – 0,522
5	Keterampilan managemen	12	5	7	0,302 – 0,481
Total		60	23	37	0,302 – 0,610

Berdasarkan tabel analisis butiran terhadap skala gaya kepemimpinan terdapat 23 item yang gugur dari 60 item keseluruhan dan terdapat 37 item yang dinyatakan

valid. Sebaran koefisien kolerasi item-total (*corrected item-total correlation*) item skala gaya kepemimpinan bergerak dari 0,302 – 0,610 dengan taraf signifikansi $p > 0,05$.

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Berdasarkan perhitungan menggunakan aplikasi SPSS diketahui bahwa koefisien reliabilitas alpha (*cronbach's alpha*) pada skala gaya kepemimpinan adalah 0,875 Sedangkan koefisien alpha (*cronbach's alpha*) pada data kinerja karyawan adalah 0,???. Hal ini dapat dikatakan bahwa kedua skala dan data tersebut dinyatakan reliabel menurut Prayitno (2010), koefisien reliabilitas skala dan data yang kurang dari 0,6 di nilai kurang baik, koefisien reliabilitas 0,7 dapat diterima, sedangkan 0,8 sangat baik.

Tabel 4.2

Reliabilitas Skala Gaya Kepemimpinan

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	39	97.5
	Excluded ^a	1	2.5
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.875	60

2. Deskripsi Data

Data yang terkumpul dari proses penelitian dapat dianalisis lebih lanjut. Berdasarkan hasil deskripsi data penelitian dapat diuraikan mengenai nilai mean, minimum, maksimal dan standar deviasi. Data empirik dan perhitungan skor hipotetik dari skala dan data, secara rinci dapat dilihat pada tabel 7 dibawah ini.

Tabel 4.3
Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Aitem	Skor empiric				Skor Hipotetik			
		Min	Maks	M	SD	Min	Maks	μ	
Gaya kepemimpinan	37	97.00	141.00	120,22	96.59	37	148	92.5	19
Kinerja karyawan	40	72.00	79.00	75.7250	17.68	40	160	500	93

Keterangan :

1. Skor minimal (Xmin) adalah hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.

2. Skor maksimal (X_{maks}) adalah hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pebobotan pilihan jawaban.
3. Rerata hipotetik (μ) dengan rumus $\mu = \text{jumlah aitem} \times \text{skor tengah}$
4. Standar deviasi () hipotetik adalah : $= (\text{skor maks} - \text{skor min}) : 6$

Berdasarkan hasil dari deskripsi data penelitian, maka dilakukan pengkategorisasian kedua variabel. Kategorisasian didasarkan pada nilai mean hipotetik dan standar hipotetik pada masing-masing variabel yang secara terperinci dapat dilihat pada tabel 8 berikut ini :

Tabel 4.4

Kategorisasi Nilai Variabel Gaya Kemimpinan

Kategori	Rentang skor	Frekuensi	%
Tinggi	111 X	33	82.5 %
Sedang	74 $X < 111$	7	17.5 %
Rendah	$X < 74$	0	0
Jumlah		40	100 %

berdasarkan ketegorisasi skor di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mayoritas pada kelompok penelitian berada pada kategori tinggi (82.5

% dari 100%). Kategorisasi dan frekuensi pada skala gaya kepemimpinan dapat dilihat tabel 9.

Tabel 4.5

Kategorisasi Nilai Variabel Kinerja Karyawan

Kategori	Rentang skor	Frekuensi	%
Tinggi	120 X	0	0
Sedang	80 X <120	0	0
Rendah	X < 80	40	100 %
Jumlah		40	100 %

Berdasarkan kategorisasi skor di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada penelitian berada pada kategori rendah (100 % dari 40 subjek). Kategorisasi dan frekuensi pada variabel kinerja karyawan.

3. Analisis Data

Sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang dijelaskan sebagai berikut :

a. Uji Asumsi

Uji asumsi atau uji prasyarat harus dilakukan terhadap sampel untuk mengetahui normal tidaknya. Uji asumsi skala gaya kepemimpinan, data kinerja karyawan dilakukan menggunakan aplikasi SPSS. Uji asumsi terdiri sebaran, dan uji linieritas.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah variabel terdistribusi secara normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *one sample kolmogorov-smirnov test*. Hasil analisis uji normalitas diperoleh dari sebaran skor gaya kepemimpinan K-S $Z = 0.635$ dan $(p) = 0,814$ ($p > 0.05$) sedangkan skor kinerja karyawan K-S $Z = 0.882$ dan $(p) = 0.417$ ($p > 0.05$) Dari hasil analisis tersebut dapat diasumsikan bahwa skor pada variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Tabel 4.6**Uji Normalitas****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Gayakepemimpina	
		n	Kinerjakaryawan
N		40	40
Normal Parameters ^a	Mean	120.2250	75.7250
	Std. Deviation	9.65956	1.76849
Most Extreme Differences	Absolute	.100	.140
	Positive	.100	.110
	Negative	-.094	-.140
Kolmogorov-Smirnov Z		.635	.882
Asymp. Sig. (2-tailed)		.814	.417

a. Test distribution is Normal.

2) Uji Linieritas

Uji linieritas hubungan bertujuan untuk mengetahui kelinieran hubungan variabel tergantung dengan variabel bebas. Jika kedua variabel tersebut memiliki hubungan linier maka dapat dilanjutkan dengan regresi linier, tetapi jika tidak maka menggunakan uji lain yang sesuai dengan bentuk hubungan kedua variabel tersebut. Berikut tabel 11 adalah hasil uji linieritas antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Tabel 4.7**Uji Linierity Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan**

ANOVA Table							
			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
kinerjakaryawan * gayakepemimpinan	Between Groups	(Combined)	82.308	23	3.579	1.443	.227
		Linearity	1.073	1	1.073	.433	.520
		Deviation from Linearity	81.236	22	3.693	1.489	.209
	Within Groups		39.667	16	2.479		
	Total		121.975	39			

Berdasarkan hasil uji linieritas di atas di peroleh nilai F untuk *Linierity* 0.433 dengan $p=0.520$ sehingga diketahui $p > 0.05$ jadi dapat dikatakan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan dinyatakan linier.

b. Uji Hipotesis

Hasil analisis data hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh nilai koefesien korelasi sebagai berikut :

$R_{xy} = 0.094$ dengan $p= 0.565$ berarti adanya hubungan yang tidak signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Maka dari itu adanya variabel lain yang mempengaruhi variabel tergantung.

c. Uji Sumbangan Efektif

Sumbangan efektif yaitu ukuran sumbangan variabel bebas terhadap variabel tergantung dalam analisis *product moment*. Penjumlahan dari sumbangan efektif untuk variabel bebas adalah sama dengan jumlah nilai yang ada pada koefisien determinasi atau R-square (R^2). Pengujian sumbangan efektif akan dijelaskan pada tabel 12.

Tabel 4.8
Uji Sumbangan Efektif

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kinerjakaryawan * gayakepemimpinan	.094	.009	.821	.675

Bahwa perolehan angka R-square adalah sebesar 0.009 atau 0,9% dengan demikian dapat dikatakan bahwa sumbangan efektif pada gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan sebesar 0,9% sedangkan sisanya yaitu 99.1% dipengaruhi oleh faktor lain.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan menggunakan teknik *korelasi product moment* dalam aplikasi SPSS, diketahui adanya hubungan yang tidak signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari uji hipotesis, dimana didapatkan ($R_{xy} = 0.094$; $p = 0.565$) tidak signifikan namun

adanya hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Cabang Bandar Lampung.

Hasil uji hipotesis ini sesuai dengan kerangka teori yang telah diuraikan sebelumnya bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Asumsi dalam penelitian ini adalah ketika karyawan mendapatkan *reward* dari perusahaan atas kinerja yang dikerjakannya maka akan semakin meningkatnya kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil uji *product moment correlation* yang dilakukan dengan bantuan *software SPSS V.16 for windows*. Hasil yang didapatkan adalah bahwa variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan memperoleh nilai koefisien korelasi yang uji hipotesisnya ditolak atau tidak signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada perusahaan PT. Telkom Indonesia cabang Bandar Lampung.

Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kemajuan sebuah perusahaan ataupun industri organisasi. Jika kinerja karyawannya baik maka kinerja yang dimiliki perusahaan tersebut juga baik, namun jika kinerja karyawan yang dimiliki perusahaan rendah maka kinerja yang dimiliki perusahaan juga rendah. Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan skala gaya kepemimpinan kepada karyawan PT. Telkom Indonesia cabangbandar Lampung.

Pengujian hipotesis selanjutnya diperoleh nilai $R_{xy} = 0.094$ dengan nilai $p = 0.565$ dimana ($p > 0.01$), dengan demikian terdapat adanya hubungan yang tidak signifikan

antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada perusahaan di PT. Telkom Indonesia cabang Bandar Lampung. Gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya. Gaya kepemimpinan adalah (*leadership style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan atau bawahan.

Dalam hal ini gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan berbuat baik. Sedangkan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Dalam pengertian lain gaya kepemimpinan pola perilaku dan strategi yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung dan yang tidak langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang mencoba mempengaruhi kinerja karyawannya. (Sarlito, 2013).

Pemimpin merupakan salah satu intisari manajemen, sumber daya pokok, dan titik sentral dari setiap aktivitas yang terjadi dalam suatu perusahaan. Kreativitas dan dinamikanya seorang pemimpin dalam menjalankan wewenang kepemimpinannya akan sangat menentukan tujuan perusahaan dapat dicapai atau tidak. Pemimpin yang

dinamis dan kreatif maka organisasi yang dipimpinnya juga akan semakin dinamis dan aktivitas-aktivitas yang akan dilakukan akan semakin banyak.

Pemimpin harus mengutamakan tugas, tanggung jawab dalam membina hubungan yang harmonis, baik dengan atasannya maupun dengan para karyawan atau bawahannya. Jadi pemimpin harus mengadakan komunikasi ke atas dan ke bawah, baik komunikasi formal maupun informal. Kemungkinan ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhinya. Misalnya, faktor kepemimpinan, kepuasan kerja, gaji yang memadai, disiplin, promosi, fasilitas yang nyaman dan lain-lain.

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ

Artinya : Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar . Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat Kami. (QS. As-Sajdah (32) :24)

Sedangkan kinerja karyawan itu masalah utama dalam sebuah perusahaan. Kinerja yang memuaskan dari karyawan tidak terjadi dengan sendirinya dan secara instan namun dibutuhkan evaluasi secara berkelanjutan. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja karyawan erat kaitannya dengan penilaian kerja.

Penilaian kinerja diperlukan untuk mengetahui hasil atau tingkat keberhasilan karyawan. Melalui penilaian kinerja, hasilnya dapat digunakan untuk tujuan yang meliputi keputusan sumber daya manusia, evaluasi, dan umpan balik. Tujuan yang

mendasari penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan secara individu sehingga menyebabkan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Umpan balik yang positif akan menunjukkan bahwa karyawan merasa dihargai dari hasil kerjanya dan dapat memberitahu hal apa yang perlu untuk ditingkatkan dari mereka sehingga karyawan akan meningkatkan kinerjanya (Rani dan Mayangsari, M.,2016).

Kinerja karyawan agar dikemudian hari dapat dijadikan sebagai sumber referensi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan akan dapat bekerja dengan baik jika memiliki kemampuan, keterampilan dan karakteristik personal yang dituntut dan relevan dengan kebutuhan organisasi. Kinerja karyawan juga ditentukan oleh seberapa besar motivasi karyawan dalam usaha mencapai standar yang ditetapkan organisasi. Selain usaha dan kemampuan serta sifat individu, dukungan dari lingkungan juga diperlukan untuk memperkuat perilaku kerja. (Satwika dan Himam, 2014)

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ،

Artinya : *Dan, katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka, Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan”. Kata “i’malû” berarti beramallah. Kata ini juga bisa berarti “bekerjalah”.*

Dalam kaitan ini, kemungkinan ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhinya. Misalnya, faktor kepemimpinan, kepuasan kerja, gaji yang memadai, disiplin, promosi, fasilitas yang nyaman dan lain-lain. Kepemimpinan adalah cara seorang

pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin mempunyai peran strategis dalam proses pemberdayaan sebagai agen perubahan, karena dalam pemberdayaan ada proses distribusi kekuasaan. Tanggung jawab dari seorang pemimpin adalah untuk mendorong kelompok ke arah pencapaian tujuan-tujuan yang bermanfaat. Anggota-anggota kelompok perlu merasakan bahwa mereka memiliki sesuatu yang bermanfaat harus dilakukan. Keberhasilan seorang kepemimpinan bergantung kepada gaya atau cara bagaimana pemimpin memimpin bawahannya melalui perilaku yang ditunjukkan dalam sikap dan perbuatannya serta dari aturan yang diterapkan pada organisasi dimana ia memimpin (Mujiatun, S., 2011).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil analisis data hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh nilai koefesien korelasi sebagai berikut : $R_{xy} = 0.094$ dengan $p = 0.565$ berarti adanya hubungan yang tidak signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Ini dikarenakan hasil dari gaya kepemimpinan tinggi sedangkan kinerja karyawannya sangat rendah yang mengakibatkan tidak signifikan. Maka dari itu adanya variabel lain yang mempengaruhi variabel tergantung. Sedangkan sumbangan efektif pada gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan sebesar 0.09% sedangkan sisanya yaitu 99.1% dipengaruhi oleh faktor lain.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka peneliti memberi saran sebagai berikut :

1. Kepada karyawan diharapkan mampu beradaptasi dan memahami emosi diri dan potensi sendiri maupun orang lain sehingga dapat menjalin hubungan dengan baik dengan sesama karyawan lainnya, sehingga dapat saling membantu dan memotivasi kesulitan antar karyawan.

2. Bagi calon karyawan yang akan bekerja di suatu perusahaan juga harus giat dalam bekerja agar bisa bekerja secara baik dan efektif.
3. Bagi peneliti selanjutnya untuk lebih dapat memperhatikan sebelum memilih judul agar variabel yang diteliti mendapatkan hasil yang signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Syamsul. 2012. *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ato'llah, M. (2014). *Analisis pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang*. Jurnal WIGA: Vol. 4 No. 1, ISSN NO 2088-0944.
- Azwar, Saifuddin. (2016). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dewi, S. P., (2012). *Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (studi kasus pada SPBU anak cabang Perusahaan RB. Group)*. Jurnal Nominal: Volume I Nomor I.
- Fathoni Abdurrahman, (2011). *metodologi penelitian dan teknik penyusunan skripsi*, Jakarta: Rineka Cipta
- Hadi, S. (2000). *Statistic jilid 2*. Edisi I. Yogyakarta: Adi Offset.
- Hasibuan, (2001). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi: Jakarta, PT. Bumi Aksara 13220.
- Hasibuan, (2005). *Manajemen Dasar, pengertian, dan masalah*. Edisi Revisi: Jakarta, PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, (2007). *Manajemen Dasar, pengertian, dan masalah*. Edisi Revisi: Jakarta, PT. Bumi Aksara
- Kartono, K. (1990) *pengantar metodologi riset sosial*, Bandung: Mandar Maju.
- Mandasari, W. (2015). *Upaya peningkatan Kinerja Karyawan Operasional melalui Motivasi Kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja (Studi Kasus Pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Semarang)*. Jurnal Manajemen UDINUS: Jl. Nakula 1 No. 5-11 Semarang.
- Mangkunegara Prabu, A. A, (2005). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Bandung; PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara Prabu, A. A, (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Devika Aditama.
- Mangkunegara, Prabu, A. A. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Matondang, Z. (2009). *Validitas dan Re;iabilitas suatu Instrumen penelitian*. Jurnal Tabularasa PPS Unimed. Vol 6. No. 01

- Moch, D. T., Mukzam, D., & Nurtjahjono, G. E., (2014). *Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri)*. Jurnal Administrasi Bisnis: (JAB) Vol. 12 No. 1
- Mujiatun, S. (2011). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Pendidikan Sinar Husni*. Jurnal Manajemen & Bisnis: Vol 11 NO. ISSN 1693-7619.
- Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan bagian Akutansi (studi kasus pada perusahaan Manufaktur di Surabaya)*. Surabaya: *The Indonesian Accounting Review*: Volume 2, No. 2, pages 215 – 228.
- Periantalo, J. (2015). *Penyusunan Skripsi yang Asyik, mudah & bermanfaat*, Yogyakarta: Penerbit Pustaka
- Rani, I. H., & Mayasari, M. (2016). *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi*. Jurusan Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Batam: Batam, 29461.
- Rosman. (2014). *Analisa Kinerja Pegawai dalam penyelenggaraan Pemerintahan di Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau*. eJournal Ilmu Pemerintahan: 2753-2766.
- Santoso, A. (2010). *Statistic untuk Psikologi dari Blog Menjadi Buku*. Jogjakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Sarlito. (2013) *teori-teori psikologi sosial*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Satwika, P. A., & Himam, F.(2014). *Kinerja Karyawan berdasarkan keterbukaan terhadap Pengalaman, Organizational Citizenship Behavior dan Budaya Organisasi*. Jurnal Psikologi: Volume 41, NO. 2, 205-217.
- Septiarini. (2015). *Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Adi Prima (Studi pada Stock Point HCO Samarinda)*. Ejournal Administrasi Bisnis, 2015, 3 (4): 847-857 ISSN 2355-5408, ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id.
- Shelley t., Peplau, L. T.A., & David O. (2009). *Sears, psikologi sosial edisi ke dua belas*, Jakarta, Kencana Prenada Medai Group.
- Sugiyono, (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabet.

Tintin, S. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada SBU POS Prima Direktorat Operasi PT. Pos Indonesia (Persero). *Jurnal Manajemen*: Vol. 9, No.02.

Wibowo, 2007. Manajemen Kinerja, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Winarsunu, T. (2015). *Statistic dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Malang:UMM Pers.

Wirawan. (2013). *kepemimpinan teori, psikologi, organisasi, aplikasi dan penelitian*, PT. Raja Grafindo Persada.

Wirda, F., & Azra, T. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situsional dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Politeknik Negeri Padang*. Polibisnis: Volume 4 No. 1.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DATA TOTAL VARIABEL

Jumlah Subjek	Y	X
1	74	176
2	77	190
3	73	189
4	76	204
5	72	177
6	73	203
7	75	206
8	75	208
9	76	196
10	75	177
11	77	192
12	75	202
13	76	158
14	76	218
15	73	196
16	74	204
17	77	160
18	78	195
19	73	180
20	77	181
21	76	193
22	74	178
23	74	191
24	74	198
25	78	191
26	77	189
27	77	199
28	79	195
29	77	212
30	77	217
31	76	192
32	74	223
33	76	193
34	76	211
35	79	185
36	77	201
37	78	208
38	75	193
39	78	198
40	75	183

DAFTAR PENILAIAN KARYAWAN PT TELKOM INDONESIA CABANG
BANDAR LAMPUNG

No	Nama	QW	JK	KO	IN	DE	PQ	PI	KL
1	Ardiansyah	76	73	76	79	75	76	4	74
2	Ais Widya	76	76	78	77	78	77	3	77
3	Alzam Habibi	77	75	77	76	74	76	3	73
4	Amanda Lili	77	75	76	78	78	74	2	76
5	Angga Mukti P	77	77	77	78	73	77	4	72
6	Aria Prasetyo	77	75	78	77	77	77	2	73
7	Ayu Puspita	77	78	77	72	76	74	2	75
8	Bayu Putra	77	77	77	73	73	79	4	75
9	Bima Praseto	79	73	76	72	72	80	4	76
10	Diana Wulandari	75	77	77	80	75	76	3	75
11	Diatry Virgo	75	72	75	75	77	75	5	77
12	Didik Setyadi	77	73	77	77	77	78	3	75
13	Dodi Arwiyanto	77	77	76	73	75	77	3	76
14	Eko Setiawan	78	77	75	78	78	75	2	76
15	Faisa Fikri	78	76	76	74	74	78	2	73
16	Fajar Novitasari	77	74	74	75	74	77	4	74
17	Fajar Ramadhan	75	77	78	75	73	75	4	77
18	Fajri Maulana	77	76	77	77	74	77	3	78
19	Gilang Ramadhan	74	79	75	74	76	78	3	73
20	Hafidz Anshori	76	73	76	77	77	76	3	77
21	Ibnu Kristiyadi	76	77	80	79	77	79	4	76
22	Iin Farida	75	75	77	77	79	76	3	74
23	Imaroh Izzatunisa	76	76	79	77	79	76	4	74
24	Indah Ayu P	75	78	75	73	74	75	3	74
25	Indah Lestari	75	75	77	76	77	78	4	78
26	Laras Andrayani	75	75	74	76	74	77	3	77
27	Mahardika T. S	77	76	77	79	76	79	2	77
28	Puspita Ayu	76	73	74	76	77	76	3	79
29	Resti Faradila	74	75	76	75	75	79	3	77
30	Rizki Mulyasaroh	76	76	77	78	76	78	3	77
31	Rizki Novia	77	74	77	76	77	77	4	76
32	Sandy Indra	75	77	74	77	76	74	2	74
33	Septian Yudi P	77	77	76	79	77	77	3	76
34	Gustiana Intan	78	79	75	76	74	78	3	76
35	Tri Lufiana	76	76	75	76	77	76	3	79
36	Tugihartono	79	74	77	76	76	78	4	77
37	Ulfa Kamalia	73	73	73	76	76	73	4	78
38	Untung Riyadi	76	74	77	77	75	76	3	75
39	Venny Asjani	76	78	76	73	79	76	2	78
40	Wawan Nugroho	78	76	78	77	75	77	2	75

LAMPIRAN II

VALIDITAS & RELIABILITAS

Scale : Gaya Kepemimpinan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	97.5
	Excluded ^a	1	2.5
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	190.3077	144.587	.329	.873
VAR00002	190.1282	146.009	.339	.872
VAR00003	189.9487	145.629	.391	.872
VAR00004	189.8462	147.607	.219	.874
VAR00005	189.6923	146.061	.422	.872
VAR00006	189.9231	148.441	.258	.874
VAR00007	189.8205	145.309	.481	.871
VAR00008	190.0000	145.526	.391	.872
VAR00009	189.7436	145.669	.472	.871
VAR00010	189.9744	145.078	.447	.871
VAR00011	189.5897	144.985	.500	.871
VAR00012	189.6667	143.649	.562	.870
VAR00013	190.1026	150.358	.096	.875
VAR00014	190.1026	147.094	.218	.874
VAR00015	189.4359	144.989	.522	.871
VAR00016	190.3077	144.587	.329	.873
VAR00017	190.1282	146.009	.339	.872
VAR00018	189.9487	145.629	.391	.872
VAR00019	189.8462	147.607	.219	.874
VAR00020	189.6923	146.061	.422	.872
VAR00021	189.9231	148.441	.258	.874
VAR00022	189.8205	145.309	.481	.871
VAR00023	190.0000	145.526	.391	.872
VAR00024	189.7436	145.669	.472	.871
VAR00025	189.9744	145.078	.447	.871
VAR00026	189.5897	144.985	.500	.871
VAR00027	189.6667	143.649	.562	.870
VAR00028	190.1026	150.358	.096	.875
VAR00029	190.1026	147.094	.218	.874
VAR00030	189.4359	144.989	.522	.871

VAR00031	189.8462	145.818	.368	.872
VAR00032	189.5385	152.466	-.095	.879
VAR00033	189.9231	144.810	.610	.870
VAR00034	189.7949	146.273	.351	.872
VAR00035	189.8974	148.989	.104	.876
VAR00036	190.1538	145.713	.302	.873
VAR00037	190.2564	146.511	.307	.873
VAR00038	189.9487	146.945	.269	.873
VAR00039	189.9744	146.710	.295	.873
VAR00040	189.6923	147.534	.265	.873
VAR00041	190.1795	143.677	.339	.873
VAR00042	190.0256	147.236	.218	.874
VAR00043	189.8974	146.305	.321	.873
VAR00044	189.9744	144.868	.308	.873
VAR00045	189.5128	146.309	.353	.872
VAR00046	189.7949	150.799	.016	.877
VAR00047	189.6923	148.745	.173	.875
VAR00048	190.0513	143.734	.375	.872
VAR00049	189.8462	149.976	.063	.876
VAR00050	190.1026	144.621	.366	.872
VAR00051	189.3846	151.138	-.002	.876
VAR00052	189.4872	148.520	.211	.874
VAR00053	189.9231	146.810	.362	.872
VAR00054	189.9487	147.208	.232	.874
VAR00055	189.4615	147.255	.321	.873
VAR00056	189.8974	146.673	.272	.873
VAR00057	189.5641	149.831	.088	.876
VAR00058	189.7436	151.406	-.028	.877
VAR00059	189.6923	144.955	.366	.872
VAR00060	189.7692	144.814	.306	.873

LAMPIRAN III

HASIL UJI ASUMSI

Hasil Uji Asumsi

a) Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Gayakepemimpina	kinerjakaryawan
		n	
N		40	40
Normal Parameters ^a	Mean	120.2250	75.7250
	Std. Deviation	9.65956	1.76849
Most Extreme Differences	Absolute	.100	.140
	Positive	.100	.110
	Negative	-.094	-.140
Kolmogorov-Smirnov Z		.635	.882
Asymp. Sig. (2-tailed)		.814	.417
a. Test distribution is Normal.			

b) Uji Linieritas

Uji Linierity Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerjakaryawan * gayakepemimpina n	Between Groups	(Combined)	82.308	23	3.579	1.443	.227
		Linearity	1.073	1	1.073	.433	.520
		Deviation from Linearity	81.236	22	3.693	1.489	.209
	Within Groups		39.667	16	2.479		
	Total		121.975	39			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kinerjakaryawan * gayakepemimpinan	.094	.009	.821	.675

LAMPIRAN IV

ANALISIS DESKRIPTIF

Hasil Analisis Data Deskriptif

Statistics		
	gayakepemimpina n	kinerjakaryawan
N Valid	40	40
Missing	0	0
Mean	120.2250	75.7250
Median	119.0000	76.0000
Std. Deviation	9.65956	1.76849
Minimum	97.00	72.00
Maximum	141.00	79.00

gayakepemimpinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	97	1	2.5	2.5	2.5
	101	1	2.5	2.5	5.0
	108	2	5.0	5.0	10.0
	109	1	2.5	2.5	12.5
	110	2	5.0	5.0	17.5
	111	1	2.5	2.5	20.0
	113	2	5.0	5.0	25.0
	115	1	2.5	2.5	27.5
	117	4	10.0	10.0	37.5
	118	1	2.5	2.5	40.0
	119	6	15.0	15.0	55.0
	122	1	2.5	2.5	57.5
	123	3	7.5	7.5	65.0
	124	2	5.0	5.0	70.0
	125	2	5.0	5.0	75.0
	126	1	2.5	2.5	77.5
	127	1	2.5	2.5	80.0
	129	1	2.5	2.5	82.5
	130	1	2.5	2.5	85.0
	131	1	2.5	2.5	87.5
	133	2	5.0	5.0	92.5
	137	1	2.5	2.5	95.0
	138	1	2.5	2.5	97.5
	141	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Kinerjakaryawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	72	1	2.5	2.5	2.5
	73	4	10.0	10.0	12.5
	74	6	15.0	15.0	27.5
	75	6	15.0	15.0	42.5
	76	8	20.0	20.0	62.5
	77	9	22.5	22.5	85.0
	78	4	10.0	10.0	95.0
	79	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

LAMPIRAN V

UJI HIPOTESIS

Regression

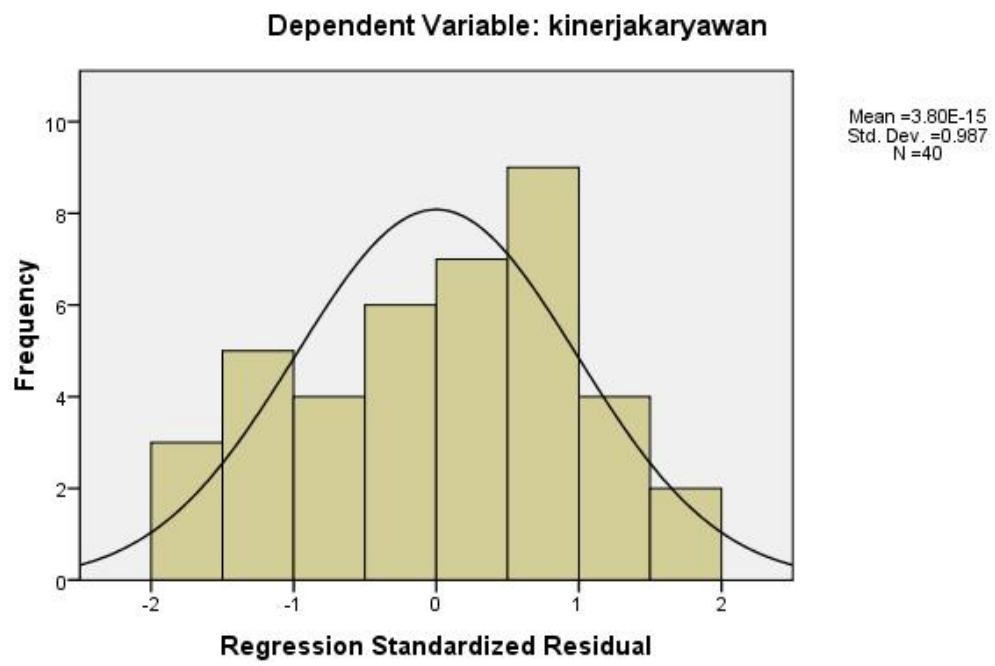
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
gayakepemimpinan	40	97.00	141.00	1.2022E2	9.65956
kinerjakaryawan	40	72.00	79.00	75.7250	1.76849
Valid N (listwise)	40				

Correlations

		gayakepemimpina n	kinerjakaryawan
gayakepemimpinan	Pearson Correlation	1	.094
	Sig. (2-tailed)		.565
	N	40	40
kinerjakaryawan	Pearson Correlation	.094	1
	Sig. (2-tailed)	.565	
	N	40	40

Histogram



LAMPIRAN VI

SKALA PENELITIAN

INDIKATOR SKALA GAYA KEPEMIMPINAN

No	Aspek	Indikator	Item	
			Favourable	Unfavourable
1	Kecerdasan	Pemecahan setiap persoalan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atasan memberitahukan dengan jelas mengenai apa yang harus dikerjakan dan diselesaikan dengan segera oleh bawahannya 2. Atasan selalu memberikan solusi jika karyawan bertanya tentang masalah yang terkait dalam perusahaan 3. Atasan selalu mencari pemecahan masalah yang ada 4. Atasan tidak memberikan tugas yang sulit kepada bawahannya 5. Atasan selalu memberikan ide-ide dalam setiap pekerjaan bawahan 6. Atasan memberikan pemecahan setiap persoalan yang ada di perusahaan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atasan tidak memberikan solusi jika ada masalah pada karyawan 2. Atasan tidak mencari pemecahan masalah yang ada 3. Atasan tidak memberitahukan dengan jelas mengenai apa yang harus dikerjakan oleh bawahan 4. Tugas yang sulit dilimpahkan kepada bawahan tanpa ada solusi dari atasan 5. Atasan tidak pernah memberikan pemecahan persoalan kepada bawahan 6. Atasan tidak pernah memberikan ide-ide dalam setiap pekerjaan bawahan

2	Emosi yang stabil	Dapat menyesuaikan tempat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atasan tidak canggung jika mengobrol dengan bawahnya 2. Atasan selalu welcome kepada bawahannya 3. Atasan bersikap baik kepada bawahan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atasan tidak dapat menyesuaikan tempat dimana berada 2. Atasan bersikap cuek kepada bawahannya 3. Atasan merasa canggung jika mengobrol dengan bawahannya
		Mengontrol suasana hati	<ol style="list-style-type: none"> 4. Jika banyak permasalahan di perusahaan atasan tetap bersifat baik kepada bawahan 5. Atasan memberikan kelonggaran kepada bawahan dalam menentukan cara atau teknis pelaksanaan pekerjaan 6. Atasan dapat mengontrol suasana hatinya 	<ol style="list-style-type: none"> 4. Atasan tidak dapat mengontrol suasana hatinya 5. Jika atasan sedang tidak enak hati maka melampiaskan kepada bawahannya. 6. Atasan tidak memberikan kelonggaran kepada bawahan dalam menentukan cara atau teknis pelaksanaan pekerjaan
3	Kepandaian	Mampu membuat bawahan merasa nyaman	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ada jaminan asuransi yang diberikan perusahaan sehingga saya merasa nyaman 2. Atasan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perilaku atasan yang sombong sehingga tidak menghargai bawahan 2. Tidak ada jaminan asuransi yang diberikan perusahaan sehingga saya merasa tidak nyaman 3. Atasan tidak

			3. Jika ngobrol dengan atasan tidak merasa canggung/takut	memberikan izin untuk cuti dengan alasan apapun
		Dapat mengambil hati bawahan	4. Atasan selalu bersikap baik kepada bawahan	4. Atasan tidak pernah ikut berpartisipasi dalam pekerjaan bawahannya
			5. Diwaktu jam istirahat atasan ikut berkumpul dengan para karyawan layaknya seorang teman 6. Atasan ikut berpartisipasi dalam pekerjaan bawahannya	5. Atasan sangat cuek dengan bawahannya 6. Atasan selalu merintah bawahan tanpa memberikan gagasan
4	Keahlian	Untuk mengetahui dengan tepat kapan dan kepada siapa tanggung jawab dan wewenang akan diberikan	1. Atasan saya selalu memperhatikan apa yang dikerjakan oleh bawahannya 2. Atasan berperilaku baik namun tegas kepada bawahannya 3. Atasan selalu dapat menyelesaikan masalah antar karyawannya 4. Atasan memberi penghargaan kepada	1. Atasan tidak dapat menyelesaikan masalah antar karyawannya 2. Atasan saya tidak dapat berkomunikasi dengan baik kepada karyawan 3. Atasan saya tidak pernah memperhatikan pekerjaan bawahannya 4. Atasan tidak pernah memberikan tugas atau tanggung

			<p>karyawannya yang bekerja dengan baik</p> <p>5. Atasan memberikan tanggung jawab kepada karyawan yang dipercayanya</p> <p>6. Jika perusahaan banyak masalah atasan saya meminta bantuan kepada salah satu bawahannya yang dipercaya</p>	<p>jawab kepada karyawannya</p> <p>5. Jika ada pekerjaan yang penting atasan selalu mengerjakannya sendiri tidak meminta bantuan kepada bawahannya</p> <p>6. Atasan saya terlihat tidak tegas dan berwibawa</p>
5	Keterampilan Manajemen	Menghadapi persoalan masyarakat yang semakin maju	<p>1. Atasan selalu mengeluarkan ide kreatif untuk memajukan perusahaan</p> <p>2. Atasan selalu memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk lebih berkembang dan maju dalam segala hal pekerjaan</p> <p>3. Atasan dan bawahan saling bertukar pikiran untuk menghadapi kemajuan masyarakat yang ada</p> <p>4. Atasan selalu memberikan motivasi untuk menghadapi</p>	<p>1. Atasan tidak menyuruh karyawannya berpikir keras untuk menghadapi kemajuan masyarakat</p> <p>2. Atasan tidak peduli dengan persoalan kemajuan masyarakat saat ini</p> <p>3. Atasan tidak pernah mengajak bawahan untuk berdiskusi bertukar pikiran</p> <p>4. Atasan tidak memberikan kesempatan kepada bawahannya apabila berbuat kesalahan</p>

			<p>permasalahan yang dihadapi</p> <p>5. Atasan selalu memperhatikan persoalan kemajuan masyarakat untuk pendapatan semakin meningkat</p> <p>6. Atasan selalu menyuruh karyawannya berpikir lebih kreatif untuk menghadapi kemajuan masyarakat</p>	<p>5. Atasan tidak pernah mengeluarkan ide untuk persoalan kemajuan masyarakat</p> <p>6. Atasan cuek menghadapi apapun persoalan yang ada</p>
Total			30	30

SKALA PSIKOLOGI

Berikut ini adalah kuesioner yang berkaitan dengan penelitian tentang hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada perusahaan. Oleh karena itu di sela-sela kesibukan anda, saya memohon dengan hormat kesediaan anda untuk dapat mengisi kuesioner berikut ini. Atas kesediaan dan partisipasi anda sekalian untuk mengisi kuesioner yang ada saya ucapkan banyak terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Usia :

DAFTAR KUESIONER

Mohon untuk memberikan tanda ceklis () pada setiap pernyataan yang anda pilih

Keterangan

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

“SELAMAT MENGERJAKAN”

Skala

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Atasan saya tidak memberikan tugas yang sulit kepada bawahannya				
2	Atasan tidak dapat mengontrol suasana hatinya				
3	Jika saya ngobrol dengan atasan tidak merasa canggung atau takut				
4	Atasan saya terlihat tidak tegas dan berwibawa				
5	Atasan dengan bawahan saling bertukar pikiran untuk menghadapi kemajuan masyarakat yang ada				
6	Tugas yang sulit dilimpahkan kepada bawahan tanpa ada solusi dari atasan				
7	Atasan memberikan penghargaan kepada karyawan yang bekerja dengan baik				
8	Atasan tidak pernah mengajak bawahan untuk berdiskusi atau bertukar pikiran				
9	Atasan bersikap baik kepada bawahan				
10	Atasan selalu memerintah bawahan tanpa memberikan gagasan				
11	Atasan selalu memberikan solusi jika karyawan bertanya tentang masalah yang terkait dalam perusahaan				
12	Atasan tidak pernah mengeluarkan ide untuk persoalan kemajuan masyarakat				
13	Atasan dapat mengontrol suasana hatinya				
14	Atasan tidak memberikan izin cuti dengan alasan apapun				
15	Atasan tidak canggung jika ngobrol dengan bawahannya				
16	Atasan tidak memberikan solusi jika				

	ada masalah pada karyawan				
17	Atasan ikut berpartisipasi dalam pekerjaan bawahannya				
18	Atasan saya tidak pernah memperhatikan pekerjaan bawahannya				
19	Atasan selalu menyuruh karyawannya berpikir lebih kreatif untuk menghadapi kemajuan masyarakat				
20	Atasan tidak mencari pemecahan masalah yang ada				
21	Atasan tidak memberikan kelonggaran kepada bawahan dalam menentukan cara atau teknis pelaksanaan pekerjaan				
22	Atasan selalu memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk lebih berkembang dan maju dalam kerjanya				
23	Atasan tidak pernah memberikan tugas atau tanggung jawab kepada karyawannya				
24	Atasan selalu memperhatikan persoalan kemajuan masyarakat untuk pendapatan perusahaan semakin meningkat				
25	Atasan bersikap cuek kepada bawahannya				
26	Atasan memberikan pemecahan setiap persoalan yang ada di perusahaan				
27	Atasan tidak pernah ikut berpartisipasi dalam pekerjaan bawahannya				
28	Jika perusahaan banyak masalah atasan saya meminta bantuan kepada salah satu bawahannya yang di percaya				
29	Atasan tidak menyuruh karyawannya berpikir keras untuk menghadapi kemajuan masyarakat yang modern				
30	Atasan selalu dapat menyelesaikan masalah antar karyawannya				
31	Atasan cuek menghadapi apapun				

	persoalan yang ada				
32	Atasan selalu terbuka kepada bawahannya				
33	Atasan tidak memberitahu dengan jelas mengenai apa yang harus dikerjakan oleh bawahannya				
34	Atasan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi				
35	Atasan selalu memberitahukan dengan jelas mengenai apa yang harus dikerjakan dan diselesaikan dengan segera oleh bawahannya				
36	Atasan selalu mengeluarkan ide kreatif untuk memajukan perusahaan				
37	Atasan merasa canggung jika mengobrol dengan bawahannya				
38	Atasan selalu memberikan motivasi kepada karyawan untuk menghadapi permasalahan yang pada perusahaan				
39	Jika atasan terlihat kesal maka melampiaskan kepada bawahannya				
40	Atasan selalu bersikap baik kepada bawahannya				
41	Atasan tidak pernah memberikan ide-ide dalam setiap pekerjaan bawahan				
42	Jika banyak pemasalahan di perusahaan atasan tetap bersikap baik kepada bawahan				
43	Tidak ada jaminan asuransi yang diberikan perusahaan sehingga saya merasa tidak nyaman				
44	Atasan memberikan kelonggaran kepada bawahan dalam menentukan cara atau teknis pelaksanaan pekerjaan				
45	Atasan sangat cuek dengan bawahannya				
46	Atasan selalu mencari pemecahan masalah yang ada				
47	Atasan tidak peduli dengan persoalan kemajuan masyarakat yang semakin modern				
48	Ada jaminan asuransi yang diberikan perusahaan sehingga saya merasa				

	nyaman				
49	Atasan tidak dapat menyesuaikan tempat dimana saat beliau berada				
50	Atasan memberikan tanggung jawab kepada karyawan yang di percaya				
51	Atasan tidak memberikan kesempatan kepada bawahannya apabila berbuat kesalahan				
52	Di waktu jam istirahat atasan ikut berkumpul dengan para karyawan layaknya seorang teman				
53	Jika ada pekerjaan yang penting atasan selalu mengerjakan sendiri tidak meminta bantuan kepada bawahnya				
54	Atasan selalu memberikan ide dalam setiap kerjaan bawahan				
55	Atasan tidak dapat menyelesaikan masalah antar karyawannya				
56	Atasan berperilaku baik namun tegas kepada bawahannya				
57	Perilaku atasan yang sombong sehingga tidak menghargai bawahan				
58	Atasan saya selalu memperhatikan apa yang dikerjakan oleh bawahannya				
59	Atasan tidak pernah memberikan pemecahan persoalan kepada bawahan				
60	Atasan saya tidak dapat berkomunikasi dengan baik kepada karyawan				

BLUE PRINT SKALA GAYA KEPEMIMPINAN

No	Aspek	Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Kecerdasan	1, 11, 26, 35, 46, 54	6, 16, 20. 33, 41, 59	12
2	Emosi yang stabil	9, 13, 15, 32, 42, 44	2, 21, 25, 37, 39, 49	12
3	Kepandaian	3, 17, 34, 40, 48, 52	10,14,27, 43, 45, 57	12
4	Keahlian	7, 28, 30, 50, 56, 58	4, 18, 23, 53, 55, 60	12
5	Keterampilan managemen	5, 19, 22, 24, 36, 38	8, 12, 29, 31,47, 51	12
Jumlah		30	30	60

KUESIONER PENELITIAN

Berikut ini adalah kuesioner yang berkaitan dengan penelitian tentang hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada perusahaan. Oleh karena itu di sela-sela kesibukan anda, saya memohon dengan hormat kesediaan anda untuk dapat mengisi kuesioner berikut ini. Atas kesediaan dan partisipasi anda sekalian untuk mengisi kuesioner yang ada saya ucapkan banyak terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Usia :

DAFTAR KUESIONER

Mohon untuk memberikan tanda ceklis () pada setiap pernyataan yang anda pilih

Keterangan

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Skala

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Atasan saya tidak memberikan tugas yang sulit kepada bawahannya				
2	Atasan tidak dapat mengontrol suasana hatinya				
3	Jika saya ngobrol dengan atasan tidak merasa canggung atau takut				
4	Atasan saya terlihat tidak tegas dan berwibawa				
5	Atasan dengan bawahan saling bertukar pikiran untuk menghadapi kemajuan masyarakat yang ada				
6	Tugas yang sulit dilimpahkan kepada bawahan tanpa ada solusi dari atasan				
7	Atasan memberikan penghargaan kepada karyawan yang bekerja dengan baik				
8	Atasan tidak pernah mengajak bawahan untuk berdiskusi atau bertukar pikiran				
9	Atasan bersikap baik kepada bawahan				
10	Atasan selalu memerintah bawahan tanpa memberikan gagasan				
11	Atasan selalu memberikan solusi jika karyawan bertanya tentang masalah yang terkait dalam perusahaan				
12	Atasan tidak pernah mengeluarkan ide untuk persoalan kemajuan masyarakat				
13	Atasan dapat mengontrol suasana hatinya				
14	Atasan tidak memberikan izin cuti dengan alasan apapun				
15	Atasan tidak canggung jika ngobrol dengan bawahannya				
16	Atasan tidak memberikan solusi jika ada masalah pada karyawan				

17	Atasan ikut berpartisipasi dalam pekerjaan bawahannya				
18	Atasan saya tidak pernah memperhatikan pekerjaan bawahannya				
19	Atasan selalu menyuruh karyawannya berpikir lebih kreatif untuk menghadapi kemajuan masyarakat				
20	Atasan tidak mencari pemecahan masalah yang ada				
21	Atasan tidak memberikan kelonggaran kepada bawahan dalam menentukan cara atau teknis pelaksanaan pekerjaan				
22	Atasan selalu memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk lebih berkembang dan maju dalam kerjanya				
23	Atasan tidak pernah memberikan tugas atau tanggung jawab kepada karyawannya				
24	Atasan selalu memperhatikan persoalan kemajuan masyarakat untuk pendapatan perusahaan semakin meningkat				
25	Atasan bersikap cuek kepada bawahannya				
26	Atasan memberikan pemecahan setiap persoalan yang ada di perusahaan				
27	Atasan tidak pernah ikut berpartisipasi dalam pekerjaan bawahannya				
28	Jika perusahaan banyak masalah atasan saya meminta bantuan kepada salah satu bawahannya yang di percaya				
29	Atasan tidak menyuruh karyawannya berpikir keras untuk menghadapi kemajuan masyarakat yang modern				
30	Atasan selalu dapat menyelesaikan masalah antar karyawannya				
31	Atasan cuek menghadapi apapun persoalan yang ada				
32	Atasan selalu terbuka kepada bawahannya				

33	Atasan tidak memberitahu dengan jelas mengenai apa yang harus dikerjakan oleh bawahannya				
34	Atasan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi				
35	Atasan selalu memberitahukan dengan jelas mengenai apa yang harus dikerjakan dan diselesaikan dengan segera oleh bawahannya				
36	Atasan selalu mengeluarkan ide kreatif untuk memajukan perusahaan				
37	Atasan merasa canggung jika mengobrol dengan bawahannya				
38	Atasan selalu memberikan motivasi kepada karyawan untuk menghadapi permasalahan yang pada perusahaan				
39	Jika atasan terlihat kesal maka melampiaskan kepada bawahannya				
40	Atasan selalu bersikap baik kepada bawahannya				
41	Atasan tidak pernah memberikan ide-ide dalam setiap pekerjaan bawahan				
42	Jika banyak permasalahan di perusahaan atasan tetap bersikap baik kepada bawahan				
43	Tidak ada jaminan asuransi yang diberikan perusahaan sehingga saya merasa tidak nyaman				
44	Atasan memberikan kelonggaran kepada bawahan dalam menentukan cara atau teknis pelaksanaan pekerjaan				
45	Atasan sangat cuek dengan bawahannya				
46	Atasan selalu mencari pemecahan masalah yang ada				
47	Atasan tidak peduli dengan persoalan kemajuan masyarakat yang semakin modern				
48	Ada jaminan asuransi yang diberikan perusahaan sehingga saya merasa nyaman				
49	Atasan tidak dapat menyesuaikan tempat dimana saat beliau berada				
50	Atasan memberikan tanggung jawab kepada karyawan yang di percaya				

51	Atasan tidak memberikan kesempatan kepada bawahannya apabila berbuat kesalahan				
52	Di waktu jam istirahat atasan ikut berkumpul dengan para karyawan layaknya seorang teman				
53	Jika ada pekerjaan yang penting atasan selalu mengerjakan sendiri tidak meminta bantuan kepada bawahnya				
54	Atasan selalu memberikan ide dalam setiap kerjaan bawahan				
55	Atasan tidak dapat menyelesaikan masalah antar karyawannya				
56	Atasan berperilaku baik namun tegas kepada bawahannya				
57	Perilaku atasan yang sombong sehingga tidak menghargai bawahan				
58	Atasan saya selalu memperhatikan apa yang dikerjakan oleh bawahannya				
59	Atasan tidak pernah memberikan pemecahan persoalan kepada bawahan				
60	Atasan saya tidak dapat berkomunikasi dengan baik kepada karyawan				

**DAFTAR PENILAIAN KARYAWAN PT TELKOM INDONESIA CABANG
BANDAR LAMPUNG**

No	Nama	QW	JK	KO	IN	DE	PQ	PI	KL
1	Ardiansyah	76	73	76	79	75	76	4	74
2	Ais Widya	76	76	78	77	78	77	3	77
3	Alzam Habibi	77	75	77	76	74	76	3	73
4	Amanda Lili	77	75	76	78	78	74	2	76
5	Angga Mukti P	77	77	77	78	73	77	4	72
6	Aria Prasetyo	77	75	78	77	77	77	2	73
7	Ayu Puspita	77	78	77	72	76	74	2	75
8	Bayu Putra	77	77	77	73	73	79	4	75
9	Bima Praseto	79	73	76	72	72	80	4	76
10	Diana Wulandari	75	77	77	80	75	76	3	75
11	Diatry Virgo	75	72	75	75	77	75	5	77
12	Didik Setyadi	77	73	77	77	77	78	3	75
13	Dodi Arwiyanto	77	77	76	73	75	77	3	76
14	Eko Setiawan	78	77	75	78	78	75	2	76
15	Faisa Fikri	78	76	76	74	74	78	2	73
16	Fajar Novitasari	77	74	74	75	74	77	4	74
17	Fajar Ramadhan	75	77	78	75	73	75	4	77
18	Fajri Maulana	77	76	77	77	74	77	3	78
19	Gilang Ramadhan	74	79	75	74	76	78	3	73
20	Hafidz Anshori	76	73	76	77	77	76	3	77
21	Ibnu Kristiyadi	76	77	80	79	77	79	4	76
22	Iin Farida	75	75	77	77	79	76	3	74
23	Imaroh Izzatunisa	76	76	79	77	79	76	4	74
24	Indah Ayu P	75	78	75	73	74	75	3	74
25	Indah Lestari	75	75	77	76	77	78	4	78
26	Laras Andrayani	75	75	74	76	74	77	3	77
27	Mahardika T. S	77	76	77	79	76	79	2	77
28	Puspita Ayu	76	73	74	76	77	76	3	79
29	Resti Faradila	74	75	76	75	75	79	3	77
30	Rizki Mulyasaroh	76	76	77	78	76	78	3	77
31	Rizki Novia	77	74	77	76	77	77	4	76
32	Sandy Indra	75	77	74	77	76	74	2	74
33	Septian Yudi P	77	77	76	79	77	77	3	76
34	Gustiana Intan	78	79	75	76	74	78	3	76
35	Tri Lufiana	76	76	75	76	77	76	3	79
36	Tugihartono	79	74	77	76	76	78	4	77
37	Ulfa Kamalia	73	73	73	76	76	73	4	78

38	Untung Riyadi	76	74	77	77	75	76	3	75
39	Venny Asjani	76	78	76	73	79	76	2	78
40	Wawan Nugroho	78	76	78	77	75	77	2	75

Lampiran : VII



Nomor : Tel. 105/UM 000/R1W-1B520000/2018

Bandar Lampung, 19 Desember 2018

Kepada Yth.

Dekan UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG

Jalan Letkol H. Endro Suratmin Sukaramo No. 1

Bandarlampung

Lampiran : -

Perihal : **Persetujuan Pra Research**

Dengan Hormat,

Menunjuk :

Surat saudara nomor : B. 1247/UN.16/DU/PP.00.9/12/2018 tanggal 12 Desember 2018 perihal permohonan izin Pra Research/Penelitian.

Sehubungan hal tersebut sampaikan bahwa pada prinsipnya kami menyetujui dan menerima Mahasiswa saudara melaksanakan Research Penelitian di perusahaan kami pada tanggal 19 Desember 2018 di lokasi sbb :

NAMA	FAKULTAS	LOKASI	PIC
Sela Ariska	Ushuluddin	PT Telkom Lampung	Agung RZ

Selanjutnya kepada calon peserta agar melaporkan ke bagian Employee Relation / HR Witel Lampung Jalan Majapahit no. 14 Lantai 2 Bandar Lampung dengan mengisi **"Surat Pernyataan"** bermaterai Rp.6000,- dan **"Surat Kesediaan"** selama melakukan penelitian di PT Telkom, paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum tanggal pelaksanaan. Apabila dalam waktu yang telah ditentukan peserta tidak melapor, akan kami anggap yang bersangkutan telah mengundurkan diri.

Demikian kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama saudara diucapkan terimakasih.

Hormat kami,



Agung Rahmat Zulkarnani

MGR HR AND CDC LAMPUNG

Tembusan

Sdr. GM WITEL LAMPUNG

HR WITEL LAMPUNG

PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk

T : 0721-261680

JL. Majapahit No. 14 Bandar Lampung

F : 0721-256410



Skala Kinerja Karyawan

No	Aspek	Indicator	Item	
			Favourable	Unfavourable
1	Kesetiaan	Setia dalam pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya tetap bekerja jika suatu saat perusahaan mengalami penurunan hasil pendapatan 2. Saya selalu memenuhi target selama sedang bekerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya akan pindah perusahaan lain jika perusahaan ditempat saya mengalami penurunan 2. Tugas yang sulit tidak dapat saya selesaikan dengan baik agar mengurangi resiko yang ada
		Membela suatu organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 3. Saya dapat menyelesaikan masalah dilapangan ataupun dikantor dengan baik karena saya seorang yang professional 4. Saya tetap membela perusahaan jika bermasalah 	<ol style="list-style-type: none"> 3. Saya tidak akan membela perusahaan jika sedang bermasalah 4. Saya tidak mendapat perlakuan yang sangat wajar dari atasan seperti layaknya karyawan yang lain
		Menjaga rahasia perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> 5. Perencanaan dan pengorganisasian struktur perusahaan yang bersifat rahasia akan saya jaga 6. Saya adalah seorang yang dipercayai atasan sehingga saya sering dipercaya untuk memegang rahasia perusahaan 	<ol style="list-style-type: none"> 5. Saya akan membocorkan rahasia perusahaan kepada perusahaan lain jika saya diberi uang 6. Saya akan memberitahu perencanaan dan pengorganisasian struktur perusahaan kepada perusahaan lain
2	Hasil kerja atau prestasi kerja	Kuantitas kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya memiliki komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja hal itu membuat peningkatan dalam kinerja 2. Saya bisa bekerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya tidak bisa bekerja lebih dari jam kerja yang seharusnya (lembur) 2. Jika saya lembur atau kerjaan saya bagus perusahaan

			<p>lebih dari 12 jam jika perusahaan menyuruh untuk lembur</p> <p>3. Saya selalu diberi bonus jika pekerjaan yang dikerjakan bagus</p>	<p>tidak memberikan bonus</p> <p>3. Progam kerja yang saya usulkan tidak di implementasikan di perusahaan</p>
		Kualitas kerja	<p>4. Selama saya bekerja diperusahaan ini banyak sekali peningkatan dalam omset yang didapat dengan hasil yang memuaskan</p> <p>5. Saya berprestasi dalam menjalankan suatu pekerjaan disuatu perusahaan</p> <p>6. Dengan adanya reward yang diadakan perusahaan membuat saya semakin gigih bekerja dan berprestasi</p>	<p>4. Saya tidak bisa menjalankan pekerjaan saya dengan baik apalagi berpretasi</p> <p>5. Selama saya bekerja tidak ada peningkatan diperusahaan</p> <p>6. Perusahaan tidak memberikan pinjaman jika saya membutuhkan walaupun kualitas kerja baik</p>
3	Kedisiplinan	Mematuhi peraturan	<p>1. Jika kinerja saya semakin baik, rajin, dan tekun, posisi yang lebih baik dan tinggi pun dapat diperoleh atau dipromosikan oleh pihak perusahaan</p> <p>2. Saya berangkat kerja selalu tepat waktu</p> <p>3. Saya tidak pernah membolos kerja tanpa izin dari perusahaan</p>	<p>1. Saya selalu telat masuk kerja</p> <p>2. Saya sering melanggar peraturan yang ada diperusahaan</p> <p>3. Jika saya dijadwalkan untk lembur tidak saya ambil</p>
		Melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan	<p>4. Saya melakukan pekerjaan yang diperintahkan</p>	<p>4. Saya tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dalam pekerjaan</p>

			<ol style="list-style-type: none"> 5. Saya dapat menyelesaikan masalah dan tugas dalam pekerjaan dengan baik karena motivasi dari atasan 6. Dalam keseharian bekerja saya selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang di instruksikan 	<ol style="list-style-type: none"> 5. Saya tidak melakukan pekerjaan yang diperintahkan 6. Saya bekerja sesuai yang saya inginkan tidak peduli apa yang diperintahkan
4	Kerjasama	Bekerja sama dengan karyawan lainnya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya bisa bekerja dengan baik walaupun dalam kelompok 2. Saya dapat berkomunikasi secara baik dengan sesama karyawan maupun masyarakat disekitar 3. Saya selalu bersikap baik dan sopan terhadap rekan sesama karyawan 4. Walaupun dalam keadaan kurang sehat tetap mampu bekerja sama dengan baik 5. Dalam bekerja tim saya selalu beradaptasi dengan baik kepada rekan tim kerja 6. Saya akan memberitahu jika teman kerja saya bertanya soal pekerjaan yang tidak diketahuinya 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya bersikap cuek terhadap rekan kerja 2. Saya tidak dapat berkomunikasi dengan baik kepada sesama karyawan 3. Saya tidak merasa nyaman jika bekerja dalam kelompok kerja 4. Dalam pekerjaan kelompok, saya tidak diterima dengan baik oleh rekan kerja lainnya 5. Saya akan pura-pura tidak mengerti jika rekan kerja bertanya soal pekerjaan 6. saya lebih mendahulukan tugas pekerjaan individu dibanding tugas kelompok walaupun lebih penting
5	Tanggung jawab	Mempertanggung jawabkan kebijaksanaan serta perilaku kerjanya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya mendapat gaji pokok secara rutin setiap bulannya, tunjangan dan bonus ketika 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya tidak bekerja baik walaupun saya mendapat tunjangan dari perusahaan 2. Saya bekerja dengan bersantai-

			prestasi kinerja saya meningkat 2. Saya dalam bekerja diberikan motivasi dari atasan untuk dapat berkembang dan maju dalam segala hal 3. Saya selalu mengikuti perintah atasan agar mendapat promosi 4. Saya akan bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasan 5. Saya akan lebih giat dalam bekerja jika saya naik jabatan 6. Saya akan bekerja dengan baik karena perusahaan menyediakan tunjangan untuk keluarga saya	santai karena sudah naik jabatan 3. Saya tidak merasa puas dengan gaji dan bonus yang diberikan perusahaan kepada saya 4. Saya sering membantah kebijakan atasan dan berselisih pendapat 5. Saya dalam bekerja tidak diberikan motivasi dari atasan untuk dapat berkembang dan maju dalam segala hal 6. Saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan
Total			30	30

Nama :

Usia :

Jenis kelamin :

Angket Gaya Kepemimpinan

No	PERNYATAAN	KATEGORI RESPON				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Atasan memberitahukan dengan jelas dan detail mengenai apa yang harus dikerjakan dan diselesaikan dengan segera oleh bawahan					
2.	Atasan selalu memperhatikan konflik yang terjadi pada karyawan					
3.	Atasan selalu memberikan solusi jika karyawan bertanya tentang masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan					
4.	Perilaku atasan yang sombong sehingga tidak menghargai bawahan.					
5.	Atasan tidak canggung jika ngobrol dengan para bawahannya.					
6.	Progam kerja yang disusun tidak diimplementasikan ke dalam kegiatan-kegiatan suatu pekerjaan membuat atasan selalu emosi.					
7.	Atasan saya bersikap baik kepada bawahan.					
8.	Atasan selalu mengerluarkan ide-ide yang baru.					
9.	Saya tidak mendapat perlakuan yang sangat wajar dari atasan saya.					
10.	Jika ada permasalahan atasan tidak dapat menyelesaikannya.					

11.	jika banyak permasalahan di perusahaan atasan tetap bersikap ramah dan baik kepada bawahan.					
12.	Atasan tidak mencari pemecahan permasalahan yang ada.					
13.	Atasan selalu welcome kepada bawahannya.					
14.	Atasan sangat cuek dengan bawahannya.					
15.	Atasan selalu memberikan kesempatan kepada bawahan untuk dapat berkembang dan maju dalam segala hal.					
16.	Tugas yang sulit dilimpahkan kepada bawahan tanpa ada solusi dari atasan.					
17.	Tidak ada ide dari atasan untuk menghadapi kemajuan masyarakat.					
18.	Atasan berperilaku baik namun tegas kepada bawahannya.					
19.	Ada jaminan asuransi yang diberikan oleh perusahaan sehingga saya merasa aman.					
20.	Atasan tidak mudah terpengaruh dengan rekan bisnisnya.					
21.	Atasan tidak memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.					
22.	Atasan selalu bersikap baik pada bawahan.					
23.	Atasan tidak memberikan izin untuk cuti.					
24.	atasan tidak peduli dengan persoalan kemajuan masyarakat sehingga pendapat perusahaan menurun.					
25.	Jika atasan badmood maka melampiaskan kepada bawahannya.					
26.	Bertemu atasan diluar jam kerja/perusahaan tetapi beliau ditegur tidak mau menoleh karena merasa					

	bos.					
27.	Atasan tidak pernah ikut berpartisipasi dalam pekerjaan bawahannya.					
28.	Atasan tidak gampang dipengaruhi oleh apapun.					
29.	Atasan member penghargaan kepada karyawan yang berprestasi					
30.	Diwaktu jam istirahat atasan ikut berkumpul dengan para karyawan layaknya seorang teman.					
31.	Atasan tidak dapat mengontrol suasana hatinya.					
32.	Jika ada konflik antar karyawan, atasan membela karyawan yang masih ada aliran keluarga walaupun salah dibanding dengan karyawan yang biasa saja.					
33.	atasan tidak bisa mengontrol permasalahan perusahaan dengan permasalahan pribadi.					
34.	Atasan tidak dapat menyesuaikan tempat dimana berada.					
35.	Jika ngobrol dengan atas tidak merasa canggung/takut.					
36.	Atasan dan bawahan saling berbagi ide (berdiskusi) dalam membuat suatu keputusan, sehingga dibutuhkan waktu yang lebih lama dalam membuat keputusan tersebut					
37.	Atasan tidak memberikan kelonggaran kepada bawahan dalam menentukan cara atau teknis pelaksanaan pekerjaan					
38.	Atasan cenderung untuk lepas tangan dalam menghadapi suatu permasalahan pekerjaan					

39.	Atasan memberikan kelonggaran kepada bawahan dalam menentukan cara atau teknis pelaksanaan pekerjaan					
40.	Atasan tidak welcome kepada bawahannya.					

Nama :

Usia :

Jenis kelamin :

Angket Skala Kinerja

No	PERNYATAAN	KATEGORI RESPON				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya tetap bekerja jika suatu saat perusahaan mengalami penurunan hasil pendapatan					
2.	Saya tidak dapat berkomunikasi dengan baik dengan teman kerja maupun masyarakat					
3.	Saya mendapat gaji pokok secara rutin setiap bulannya, tunjangan dan bonus pun saya dapat secara bertahap.					
4.	saya merencanakan kerja dalam pekerjaan disusun oleh diri sendiri.					
5.	saya berprestasi dalam menjalankan suatu pekerjaan disuatu perusahaan.					
6.	Progam kerja yang saya susun tidak diimplementasikan ke dalam kegiatan-kegiatan suatu pekerjaan.					
7.	Saya bekerja di perusahaan yang berjalan dengan baik dan saya di beri fasilitas untuk menjalankan suatu pekerjaan.					
8.	Perencanaan dan pengorganisasi seluruh staf dan rekan kerja dalam kelompok dapat saya lakukan dan berjalan dengan baik.					
9..	Saya tidak mendapat perlakuan yang sangat wajar					

	dari atasan saya.					
10.	Komunikasi saya ketika menjalankan tugas pekerjaan tidak dapat dilakukan dengan baik.					
11.	Dalam pekerjaan kelompok, saya tidak diterima dengan baik dalam kelompok dan oleh rekan-rekan lainnya.					
12.	Saya selalu bersikap baik dan sopan dalam pelayanan kelompok kerja.					
13.	Saya mendapatkan jaminan masa tua dalam pekerjaan saya sekarang.					
14.	Saya tidak dapat menyelesaikan masalah dan tugas dalam pekerjaan.					
15.	Saya dalam bekerja diberikan kesempatan untuk dapat berkembang dan maju dalam segala hal.					
16.	Tugas yang sulit tidak dapat saya selesaikan dengan baik agar mengurangi resiko yang ada.					
17.	Jika pekerjaan dilakukan dengan baik, rajin, dan tekun, posisi yang lebih baik dan lebih tinggi pun dapat diperoleh atau dipromosikan oleh pihak perusahaan atau atasan.					
18.	Saya berperilaku baik dengan rekan kerja saya.					
19.	Saya dapat menyelesaikan masalah dilapangan atau pun di kantor.					
20.	Ada jaminan asuransi yang diberikan oleh perusahaan sehingga saya merasa aman.					
21.	Saya tidak ibadah tepat waktu dalam bekerja.					
22.	Saya melakukan pekerjaan sesuai yang diperintahkan.					
23.	Saya tidak bekerja jika dijadwalkan untuk lembur.					
24.	Saya sering membantah kebijakan atasan dan					

	berselisih pendapat.					
25.	Saya akan membocorkan rahasia perusahaan kepada perusahaan lain jika saya diberi uang.					
26.	Perusahaan tidak memberikan bantuan bon jika saya membutuhkan karena kualitas kerja buruk.					
27.	Saya tidak rajin dalam menjalankan suatu pekerjaan.					
28.	Ada jaminan asuransi untuk keluarga bukan hanya untuk saya.					
29.	Saya tetap membela perusahaan jika bermasalah.					
30.	Saya melakukan pekerjaan yang diperintahkan.					

Skala Gaya Kepemimpinan

No	Aspek	Indicator	Item	
			Favourable	Unfavourable
1	Kecerdasan	Pemecahan setiap persoalan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atasan memberitahukan dengan jelas mengenai apa yang harus dikerjakan dan diselesaikan dengan segera oleh bawahannya 2. Atasan selalu memberikan solusi jika karyawan bertanya tentang masalah yang terkait dalam perusahaan 3. Atasan selalu mencari pemecahan masalah yang ada 4. Atasan tidak memberikan tugas yang sulit kepada bawahannya 5. Atasan selalu memberikan ide-ide dalam setiap pekerjaan bawahan 6. Atasan memberikan pemecahan setiap persoalan yang ada di perusahaan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atasan tidak memberikan solusi jika ada masalah pada karyawan 2. Atasan tidak mencari pemecahan masalah yang ada 3. Atasan tidak memberitahukan dengan jelas mengenai apa yang harus dikerjakan oleh bawahan 4. Tugas yang sulit dilimpahkan kepada bawahan tanpa ada solusi dari atasan 5. Atasan tidak pernah memberikan pemecahan persoalan kepada bawahan 6. Atasan tidak pernah memberikan ide-ide dalam setiap pekerjaan bawahan
2	Emosi yang stabil	Dapat menyesuaikan tempat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atasan tidak canggung jika mengobrol dengan bawahannya 2. Atasan selalu welcome kepada bawahannya 3. Atasan bersikap baik kepada bawahan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atasan tidak dapat menyesuaikan tempat dimana berada 2. Atasan bersikap cuek kepada bawahannya 3. Atasan merasa canggung jika mengobrol dengan bawahannya
		Mengontrol suasana hati	<ol style="list-style-type: none"> 4. Jika banyak permasalahan di 	<ol style="list-style-type: none"> 4. Atasan tidak dapat mengontrol suasana

			<p>perusahaan atasan tetap bersifat baik kepada bawahan</p> <ol style="list-style-type: none"> Atasan memberikan kelonggaran kepada bawahan dalam menentukan cara atau teknis pelaksanaan pekerjaan Atasan dapat mengontrol suasana hatinya 	<p>hatinya</p> <ol style="list-style-type: none"> Jika atasan sedang tidak enak hati maka melampiaskan kepada bawahannya. Atasan tidak memberikan kelonggaran kepada bawahan dalam menentukan cara atau teknis pelaksanaan pekerjaan
3	Kepandaian	Mampu membuat bawahan merasa nyaman	<ol style="list-style-type: none"> Ada jaminan asuransi yang diberikan perusahaan sehingga saya merasa nyaman Atasan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi Jika ngobrol dengan atasan tidak merasa canggung/takut 	<ol style="list-style-type: none"> Perilaku atasan yang sombong sehingga tidak menghargai bawahan Tidak ada jaminan asuransi yang diberikan perusahaan sehingga saya merasa tidak nyaman Atasan tidak memberikan izin untuk cuti dengan alasan apapun
		Dapat mengambil hati bawahan	<ol style="list-style-type: none"> Atasan selalu bersikap baik kepada bawahan 	<ol style="list-style-type: none"> Atasan tidak pernah ikut berpartisipasi dalam pekerjaan bawahannya
			<ol style="list-style-type: none"> Diwaktu jam istirahat atasan ikut berkumpul dengan para karyawan layaknya seorang teman Atasan ikut berpartisipasi dalam pekerjaan bawahannya 	<ol style="list-style-type: none"> Atasan sangat cuek dengan bawahannya Atasan selalu merintah bawahan tanpa memberikan gagasan

4	Keahlian	Untuk mengetahui dengan tepat kapan dan kepada siapa tanggung jawab dan wewenang akan diberikan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atasan saya selalu memperhatikan apa yang dikerjakan oleh bawahannya 2. Atasan berperilaku baik namun tegas kepada bawahannya 3. Atasan selalu dapat menyelesaikan masalah antar karyawannya 4. Atasan memberi penghargaan kepada karyawannya yang bekerja dengan baik 5. Atasan memberikan tanggung jawab kepada karyawan yang dipercayanya 6. Jika perusahaan banyak masalah atasan saya meminta bantuan kepada salah satu bawahannya yang dipercaya 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atasan tidak dapat menyelesaikan masalah antar karyawannya 2. Atasan saya tidak dapat berkomunikasi dengan baik kepada karyawan 3. Atasan saya tidak pernah memperhatikan pekerjaan bawahannya 4. Atasan tidak pernah memberikan tugas atau tanggung jawab kepada karyawannya 5. Jika ada pekerjaan yang penting atasan selalu mengerjakannya sendiri tidak meminta bantuan kepada bawahannya 6. Atasan saya terlihat tidak tegas dan berwibawa
5	Keterampilan Managemen	Menghadapi persoalan masyarakat yang semakin maju	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atasan selalu mengeluarkan ide kreatif untuk memajukan perusahaan 2. Atasan selalu memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk lebih berkembang dan maju dalam segala hal pekerjaan 3. Atasan dan bawahan saling bertukar pikiran untuk menghadapi kemajuan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atasan tidak menyuruh karyawannya berpikir keras untuk menghadapi kemajuan masyarakat 2. Atasan tidak peduli dengan persoalan kemajuan masyarakat saat ini 3. Atasan tidak pernah mengajak bawahan untuk berdiskusi bertukar pikiran 4. Atasan tidak memberikan kesempatan kepada bawahannya

			<p>masyarakat yang ada</p> <p>4. Atasan selalu memberikan motivasi untuk menghadapi permasalahan yang dihadapi</p> <p>5. Atasan selalu memperhatikan persoalan kemajuan masyarakat untuk pendapatan semakin meningkat</p> <p>6. Atasan selalu menyuruh karyawannya berpikir lebih kreatif untuk menghadapi kemajuan masyarakat</p>	<p>apabila berbuat kesalahan</p> <p>5. Atasan tidak pernah mengeluarkan ide untuk persoalan kemajuan masyarakat</p> <p>6. Atasan cuek menghadapi apapun persoalan yang ada</p>
Total			30	30

SKALA GAYA KEPEMIMPINAN

NO.	ASPEK	INDIKATOR	F	UF	JML
1.	Kecerdasan	<ul style="list-style-type: none"> • Memikirkan dan mencari cara-cara pemecahan setiap persoalan 	<ul style="list-style-type: none"> • 1,3 	<ul style="list-style-type: none"> • 12,16 	4
2.	Emosi yang stabil	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak mudah diombang-ambingkan • Dapat menyesuaikan tempat • Mengontrol suasana hati 	<ul style="list-style-type: none"> • 20,28 • 5,7,13 • 11,31,39 	<ul style="list-style-type: none"> • 6,10 • 26,34,40 • 25,33,37 	16
3.	Kepandaian	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu membuat bawahan merasa betah • Dapat mengambil hati bawahan 	<ul style="list-style-type: none"> • 19,29,35 • 22,30 	<ul style="list-style-type: none"> • 4,21,23 • ,14,27 	10
4.	Keahlian	<ul style="list-style-type: none"> • Bijaksana 	<ul style="list-style-type: none"> • 2,18 	<ul style="list-style-type: none"> • 9,32 	4
5.	Keterampilan manajemen	<ul style="list-style-type: none"> • Menghadapi persoalan masyarakat yang semakin maju 	<ul style="list-style-type: none"> • 8,15,36 	<ul style="list-style-type: none"> • 17,24,38 	6
JUMLAH :			20	20	40

SKALA KINERJA KARYAWAN

NO.	ASPEK	INDIKATOR	F	UF	JML
1.	Kesetiaan	<ul style="list-style-type: none"> • setia dalam pekerjaannya • membela suatu organisasi • kesediaan karyawan menjaga rahasia perusahaan. 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 • 19,29 • 8 	<ul style="list-style-type: none"> • 16 • 9 • 25 	7
2.	Hasil kerja atau prestasi kerja	<ul style="list-style-type: none"> • kuantitas kerja • kualitas kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • 20,28 • 5,7,13 	<ul style="list-style-type: none"> • 6,10 • 26 	8
3.	kedisiplinan	<ul style="list-style-type: none"> • mematuhi peraturan • melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya 	<ul style="list-style-type: none"> • 17 • 22,30 	<ul style="list-style-type: none"> • 21,23 • 4,14,27 	8
4.	Kerjasama	<ul style="list-style-type: none"> • bekerja sama dengan karyawan lainnya 	<ul style="list-style-type: none"> • 12,18 	<ul style="list-style-type: none"> • 2,11 	4
5.	Tanggung jawab	<ul style="list-style-type: none"> • mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, serta perilaku kerjanya 	<ul style="list-style-type: none"> • 3,15 	<ul style="list-style-type: none"> • 24 	3
JUMLAH :			16	14	30

SKALA KINERJA

NO.	ASPEK	INDIKATOR
1.	Kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> • Proses kerja dan kondisi pekerjaan. • Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan. • Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan. • Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.
2.	Kualitatif	<ul style="list-style-type: none"> • Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan. • Tingkat kemampuan dalam bekerja. • Kemampuan menganalisis data/informasi. • Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen).

NO.	ASPEK	FAVORABLE	UNFAVORABLE
1.	Kuantitatif	3,4,7,12,18,20,24,28	2,9,14,21,26,29
2.	kualitatif	1,5,8,13,15,17,19,23,25,30	6,10,11,16,22,27

Nama :

Usia :

Jenis kelamin :

Angket Skala Kinerja

No	PERNYATAAN	KATEGORI RESPON				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Gaji yang diberikan oleh perusahaan saat ini saya rasa puas dan dapat memenuhi kebutuhan sehari.					
2.	Saya tidak dapat berkomunikasi dengan baik dengan teman kerja maupun masyarakat					
3.	Saya mendapat gaji pokok secara rutin setiap bulannya, tunjangan dan bonus pun saya dapat secara bertahap.					
4.	saya merencanakan kerja dalam pekerjaan disusun oleh diri sendiri.					
5.	saya berprestasi dalam menjalankan suatu pekerjaan disuatu perusahaan.					
6.	Progam kerja yang saya susun tidak diimplementasikan ke dalam kegiatan-kegiatan dalam pekerjaan.					
7.	Saya bekerja di perusahaan yang berjalan dengan baik dan saya di beri fasilitas untuk menjalan suatu pekerjaan.					
8.	Perencanaan dan pengorganisasi seluruh staf dan rekan kerja dalam kelompok dapat saya lakukan dan berjalan dengan baik.					
9..	Saya tidak mendapat perlakuan yang sangat wajar					

	dari atasan saya.					
10.	Komunikasi saya ketika menjalankan tugas pekerjaan tidak dapat dilakukan dengan baik.					
11.	Dalam pekerjaan kelompok, saya tidak diterima dengan baik dalam kelompok dan oleh rekan-rekan lainnya.					
12.	Saya selalu bersikap baik dan sopan dalam pelayan kelompok kerja.					
13.	Saya mendapatkan jaminan masa tua dalam pekerjaan saya sekarang.					
14.	Saya tidak dapat menyelesaikan masalah dan tugas dalam pekerjaan.					
15.	Saya dalam bekerja diberikan kesempatan untuk dapat berkembang dan maju dalam segala hal.					
16.	Tugas yang sulit tidak dapat saya selesaikan dengan baik agar mengurangi resiko yang ada.					
17.	Jika pekerjaan dilakukan dengan baik, rajin, dan tekun, posisi yang lebih baik dan lebih tinggi pun dapat diperoleh atau dipromosikan oleh pihak perusahaan atau atasan.					
18.	Saya berperilaku baik dengan rekan kerja saya.					
19.	Saya dapat menyelesaikan masalah dilapangan atau pun di kantor.					
20.	Ada jamina asuransi yang diberikan oleh perusahaan sehingga saya merasa aman.					
21.	Saya tidak ibadah tepat waktu walupun bekerja.					
22.	Saya tidak mendapat perlakuan yang baik dari atasan saya.					
23.	Di tanggal merah perusahaan diliburkan.					
24.	Saya mendapat cuti jika saya membutuhkan.					

25.	Jika mengurus surat izin cuti tidak rumit.					
26.	Perusahaan tidak memberikan bantuan bon jika saya membutuhkan.					
27.	Saya tidak rajin dalam menjalankan suatu pekerjaan.					
28.	Ada jaminan asuransi untuk keluarga bukan hanya untuk saya.					
29.	Pemimpin saya orangnya sangat tidak ramah dan baik terhadap karyawannya.					
30.	Pemimpin saya sangat keras kepala dalam hal pekerjaan.					

	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	1	4	4	4	2	1	4	4	1	3	3	2	3	3	2	3	2	3	
3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	4	3	4	1	4	2	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3		
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	4	2	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	2	4	4	4	
3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	3		
3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	4	4	2	3	3	3	
4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	1	
2	2	2	3	4	2	4	2	4	4	2	3	4	3	3	1	4	4	3	2	2	2	2	2	1	3	3	4	2	1	3	3	4	3	2	2	2	3	3	4	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3		
3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	1	3	2	2	2	
4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	4	2	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	
2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	2	2	2	2	1	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3		
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	
4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	2	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	
4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	4	2	3	3	4		
4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	2	3	
3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	2	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	
3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	2	1	4	2	1	1	4	1	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	3	
3	4	3	4	4	3	4	2	4	3	3	3	4	3	4	2	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2		
3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	1	4	2	4	
4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	
2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	1	3	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	3	4	2	4		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	4	4	4	4	4		

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	1	4	1	3	2	4	3	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	1	4	4	4			
4	4	2	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	2	1	3	
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	1	1	3	3	1	3	1	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	
3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	2	4			
3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	1	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	2	3
3	3	2	3	4	2	3	2	2	3	2	1	4	2	4	3	2	4	3	3	3	2	4	2	3	4	3	4	4	2	d	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	